

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

Правовое обеспечение предпринимательской деятельности

(направленность (профиль))

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

на тему «Юридическая ответственность в сфере трудовых отношений»

Студент

Л.В. Бондаренко

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный
руководитель

кандидат педагогических наук, доцент, О.А. Воробьева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1.Общая характеристика юридической ответственности в трудовом праве РФ.....	8
1.1. Трудовые правоотношения как предмет трудового права РФ.....	8
1.2. Понятие, сущность, признаки, цели и функции юридической ответственности в трудовом праве РФ.....	16
Глава 2. Основания возникновения ответственности в области трудовых отношений по законодательству РФ.....	23
2.1.Условия наступления ответственности в сфере трудовых отношений.....	23
2.2.Виды ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений.....	27
Глава 3.Проблемы ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений по законодательству РФ.....	37
3.1.Проблемы гражданско-правовой ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений.....	37
3.2.Проблемы административно-правовой и уголовной ответственности сторон за правонарушения в сфере трудовых отношений.....	45
3.3.Проблемы дисциплинарной и материальной ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений.....	59
Заключение.....	70
Список используемой литературы и используемых источников.....	76

Введение

Актуальность темы исследования. Трудовое право играет весьма серьезную роль в общественной и государственной жизни, оно регулирует множество важных вопросов в области трудовых отношений. Положения трудового законодательства регулируют отношения, возникающие в ходе трудовой деятельности следующих субъектов: «работника и работодателя».

Трудовые правоотношения играют огромную роль для мирового правопорядка. Регулирование многих важных процессов в российском государстве не может происходить без отлаженной системы в области трудового законодательства. Необходим новый уровень теоретического и практического урегулирования и осмысления на уровне законодательных инициатив.

На современном этапе развития общества, проблема ответственности имеет большое значение. Это важнейший институт в любой правовой системе, один из сущностных признаков права, необходимый элемент механизма его действия. В юридических науках ответственность занимает одно из центральных мест в общей теории права, так как это важная мера защиты интересов государства, общества и личности. Актуальность исследования также заключается в необходимости выявления проблем трудового законодательства на настоящий момент, которые выражены в недостаточном структурировании норм, касающихся юридической ответственности в трудовом праве, в большом количестве отсылочных и бланкетных норм, которые затрудняют понимание и применение норм трудового права, в неравномерном регулировании юридической ответственности разных субъектов трудового права.

Представленными положениями подтверждается актуальность выбранной темы исследования, а именно исследование теоретических и практических аспектов юридической ответственности в сфере трудовых отношений.

Объектом настоящего исследования является совокупность правоотношений, которые возникают при совершении правонарушений в сфере труда и привлечении виновных к ответственности за нарушение трудового законодательства.

Предмет исследования включает в себя нормы отечественного трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, правоприменительную практику, положения доктрины трудового права по проблемам ответственности в сфере трудовых правоотношений.

Цель диссертационного исследования заключена в комплексном анализе правового регулирования юридической ответственности в сфере трудовых правоотношений, выявлении практических проблем ее реализации и разработке предложений по совершенствованию законодательства в исследуемой сфере.

В соответствии с указанной целью работы были поставлены следующие исследовательские задачи:

- 1) Рассмотреть трудовые правоотношения как предмет трудового права РФ;
- 2) Исследовать понятие, сущность, признаки, цели и функции юридической ответственности в трудовом праве РФ;
- 3) Изучить условия наступления ответственности в сфере трудовых отношений;
- 4) Проанализировать виды ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений;
- 5) Обозначить проблемы гражданско-правовой, административно-правовой, уголовной, дисциплинарной и материальной ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений и предложить пути и решения.
- 6) Сделать обобщающие выводы по исследованной теме.

Методологической основой диссертационного исследования являются диалектический метод познания социально-правовых явлений, а также ряд частных, специальных методов познания.

Сравнительно-правовой метод предоставил возможность на основе сопоставления различных подходов к нормативному правовому регулированию данных общественных отношений, определить более эффективные из них. Успех любого исследования невозможен без использования методов анализа и синтеза, которые предполагают анализ позиций различных ученых относительно проблематики юридической ответственности в трудовых отношениях.

Обоснованность и достоверность, системность и всесторонность материала обеспечивались использованием общенаучных и частнонаучных приемов познания, способствующих объективно и полно рассмотреть правовое регулирование юридической ответственности в сфере трудовых отношений.

Теоретическую основу исследования составили положения, сформулированные в работах по общим вопросам трудового права, специальных правовых исследованиях, посвященным вопросам ответственности в сфере труда, таких отечественных ученых как: С.С. Алексеев, Н.Г.Александров, А.А. Абрамова, К.Н. Гусов, В.М. Лебедев, Р.З. Лившиц, Ю.Н. Полетаев, В.И. Скобелкин, Л.А. Сыроватская, В.Н. Толкунова, и др.

Практическая значимость исследования состоит в том, что содержащиеся в диссертационном исследовании выводы, предложения и научные положения могут быть использованы в процессе совершенствования трудового законодательства и правоприменительной практики, поиске и выборе наиболее целесообразных мер, связанных с регулированием вопросов ответственности в трудовых правоотношениях.

Нормативная основа исследования. Положения и выводы представленной работы базируются на изучении норм Конституции

Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативно-правовых актов, а также опубликованных материалов правоприменительной практики и официальных статистических источников по вопросам юридической ответственности в сфере трудовых правоотношений.

В результате проведенного исследования разработан комплекс предложений по совершенствованию действующего трудового законодательства. Все изложенное позволило сформулировать основные теоретические положения, выносимые на защиту:

1. В целях систематизации трудового законодательства и повышения эффективности его применения на практике предлагается объединить все нормы ТК РФ, регулирующие ответственность, в единый раздел: «Ответственность по трудовому законодательству», что придаст целостность, определенность и последовательность структуре Трудового кодекса РФ и всей системе российского трудового законодательства.

2. Предлагается изложить статью 22 ТК РФ в следующей редакции: «Работодатель обязан в течение месяца со дня получения предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, своевременно выполнять предписания, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

3. Предлагается ввести штраф как самостоятельный вид дисциплинарного взыскания, что будет являться действенным способом борьбы с дисциплинарными проступками по сравнению с замечанием или выговором.

4. Предлагается внести изменения в часть 2 статьи 247 ТК РФ, установив, что работник может предоставить объяснение для установления причины возникновения ущерба в течение двух рабочих дней. Аналогичный срок, установлен законодательством для предоставления работником объяснения по факту дисциплинарного проступка.

Структура работы определена с учётом ее цели, задач, соответствует логике и результатам проведённого исследования. Работа состоит из введения, трех глав, включающих семь параграфов, заключения и списка используемой литературы и используемых источников.

Глава 1. Общая характеристика юридической ответственности в трудовом праве РФ

1.1. Трудовые правоотношения как предмет трудового права РФ

Право на труд закреплено Всеобщей декларацией прав человека ООН. Это право является не менее важным, чем право на жизнь, свободу и личную неприкосновенность. На основе этого фундаментального документа в России разработана и принята законодательная база, которая регулирует взаимоотношения работника и работодателя. Между работником и работодателем возникают трудовые правоотношения.

Прежде чем начать рассматривать понятие и признаки трудового правоотношения, следует определить, что нужно понимать под правоотношением в общем смысле. Так, некоторые правоведы под правоотношением понимают действие права как государственного и социального института, другие видят в правоотношении отношения общественно значимого характера, которые находятся под охраной государства. Однако все исследователи едины во мнении о невозможности существования правоотношения вне отрасли права, так как оно всегда нуждается в правовом регулировании. [46, с.88]

Имея общее представление о правоотношении, можно перейти к рассмотрению понятия трудового правоотношения. Отличительной чертой определения понятия отношений в сфере трудового права является его нормативное закрепление в трудовом кодексе РФ. Таким образом, в соответствии со статьей 15 Трудового кодекса «трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя,

подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Трудовой кодекс и иные законодательные акты регулируют отношения в сфере трудового права и иные отношения, которые тесно с ними связаны. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, также применяются к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом.

Несмотря на то, что данное определение законодательно закреплено, оно не является единственным вероятным вариантом в российской практике.

О трудовых правоотношениях можно говорить в широком и узком смыслах. В широком смысле данное понятие охватывает весь спектр отношений, составляющих предмет трудового права. Следовательно, труд, в широком смысле этого слова — это целесообразная деятельность людей, имеющая своим содержанием преобразование, освоение природных и социальных сил для удовлетворения исторически сложившихся потребностей человека и общества. [46, с.90]

В узком смысле трудовое правоотношение обозначает конкретные отношения между работником и работодателем, возникающие на основании трудового договора и фактического допуска к работе.

Хорошо раскрыто понятие трудовых отношений у Е.В.Магницкой, Е.Н. Евстигнеева: «Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при

обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором». [14, с.267]

По мнению Е.А. Кобца и А.Ю. Павлова, «... трудовые отношения – это отношения, возникшие на договоренности между работодателем и работником о выполнении работником определенной деятельности за оплату. Работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязан обеспечить в соответствии с законодательством необходимые условия труда». [40, с.135]

В отличие от предыдущего определения, данного ТК РФ, определение Е. А. Кобца и А. Ю. Павлова ориентировано на личностный аспект трудовых отношений, а именно – на необходимость подчинения трудовой функции работника требованиям работодателя. При этом, оба определения в качестве необходимого условия устанавливают наличие договорных отношений.

По мнению В. Л. Гейхмана и И. К. Дмитриева, следует рассматривать не просто трудовые отношения, а трудовые правоотношения. Согласно их подходу, трудовые правоотношения появляются из-за возникновения трудового договора, а Трудовой кодекс регулирует их и направляет, исходя из требований безопасности труда, его платности, соответствия квалификации работы квалификации работника, соответствия количества и качества труда, установленного требованиями работодателя. [17, с.93]

Как указывает А. А. Васильев, трудовые отношения следует относить к категории сложных правоотношений. Обосновывая свое умозаключение по этому поводу, ученый указывает, что трудовые правоотношения не могут быть исчерпаны наличием между его сторонами одного субъективного права и корреспондирующей ему обязанности. В таких правоотношениях всегда проявляется совокупность прав и обязанностей. [15, с.11]

В свою очередь С. А. Соев подчеркивает, что их сложность не следует рассматривать как научную и абстрактную категорию, сложность трудовых правоотношений складывается в виду того, что в результате его

использования и применения лежит метод регулирования таких правоотношений, который свойственен для трудового права в целом и представляющий собой структурный тип правоотношений, характерный для этой отрасли российского права. [84, с.19]

Следует также отметить, что российская практика рассмотрения трудовых отношений как правового понятия также рассматривает в качестве понятия, эквивалентного понятию «трудовые отношения» понятия «социально-трудовые отношения». [32, с.53]

Так, М. П. Буковинская считает, что социально-трудовые отношения понимаются как комплекс отношений между работниками и работодателями, целью которых является экономические отношения, то есть отношения, связанные с производством, оплатой труда, качеством и количеством труда и пр. [11, с.15]

По мнению Л. В. Беззубко и Е. В. Нехода в качестве социально-трудовых отношений выступает совокупность различных видов отношений (экономических, административных, социально-психологических, правовых и других норм и методов), которые направлены на включение работников в процесс труда, а также воспроизводство трудовой силы. [7, с.11]

Таким образом, можно сделать вывод о существенной тождественности понятий «трудовые отношения» и «социально-трудовые отношения».

В. Л. Гейхман выделил две отличительные черты, определяющие трудовые правоотношения:

1) должно существовать два субъекта трудовых правоотношений – работник и работодатель;

2) трудовое правоотношение имеет сложный состав прав и обязанностей субъектов. Так, у каждой стороны есть собственный набор прав и обязанностей, которые обуславливаются спецификой их состояния. При этом, по одним правам ответственность лежит только на работодателе (например, в части выплаты заработной платы), по другим – только на работнике, либо совместно. Следует отметить, что часть прав и обязанностей

в рамках данных отношений несёт организация в лице её органов управления (руководства). Различаются и степени ответственности субъектов. Так, невыплата заработной платы работодателем приводит к материальной ответственности, в то время, как относительно руководителя может быть применена административная, дисциплинарная или даже уголовная ответственность.

3) трудовое правоотношение рассматривается как единое, не допускающее изъятия из него отдельных прав и обязанностей. Данные попытки не говорят о возникновении новых видов правоотношений. При этом, изъятие части прав и обязанностей свидетельствует о нарушении той или иной стороной требований законодательства.

4) для трудового правоотношения присущ длящийся характер. Причиной этого является длящийся же характер прав и обязанностей субъектов данного правоотношения. Так, и права и обязанности субъектов трудовых правоотношений действуют не на разовой основе, а подразумевают достаточно длительный период времени, так как без этого невозможно ни выполнение трудовой функции, ни соблюдение ответных обязательств работодателя, например, выплаты заработной платы и обеспечению безопасности труда. [17, с.96]

Трудовым кодексом РФ предусматривается конкретизация оснований расторжения трудовых отношений тремя различными способами – общими основаниями, по инициативе работника и по инициативе работодателя.

Общие основания расторжения трудовых отношений представлены в ст. 77 ТК РФ. При этом, как сказано в конце статьи, возможно использование и других оснований общего характера для того, чтобы расторгнуть трудовые отношения, что свидетельствует об открытости данного списка. Однако, такие основания должны регламентироваться нормами федерального законодательства.

Рассмотрим общие основания более подробно:

1) соглашение сторон. Данное основание установлено п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК

РФ. Наиболее часто оно используется в тех случаях, когда необходимо досрочное прекращение трудовых отношений, при этом данные отношения не носят конфликтного характера, заключались на определённый срок либо для выполнения определённой работы. Прекращение договора осуществляется в срок, который был обговорен сторонами. Аннулирование подобной договорённости также является предметом договорённости между сторонами;

2) истечение срока трудового договора. Основание установлен п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Данное основание состоит в том, что срок, на который был заключён трудовой договор, истёк. В результате этого, со стороны работодателя необходимо принять решение о письменном извещении работника не менее чем за 3 дня со дня его увольнения. В том случае, если срок договора истёк, и ни одной стороной не была проявлена инициатива по его прекращению и, при этом, работник продолжает вести свою работу, то ТК РФ считает такие отношения продолжающимися в рамках трудового договора, который заключен на неопределённый срок. Соответственно, в последствии положения данного пункта на такой договор уже не распространяются;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника либо работодателя. Ввиду того, что данные случаи являются наиболее распространёнными в практике правового регулирования трудовых отношений, они выделены в отдельные статьи ТК РФ. Так, ст. 80 ТК РФ регламентировано расторжение по инициативе работника, а ст. 71 и 81 ТК РФ – по инициативе работодателя;

4) перевод работника на другую работу. Данное общее основание предполагает, что данный перевод осуществляется либо по просьбе и с согласия работника в другую организацию, что установлено п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Возможность перевода на другую работу предусматривается ст. 64 ТК РФ, причём в заключении трудового договора по данному основанию не может

быть отказано в течение 1 месяца с момента увольнения с предыдущего места работы;

5) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника, изменением подведомственности организации. Данное основание регламентировано п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и состоит в том, что при смене собственника, либо изменением подведомственности или реорганизации трудовой договор может быть расторгнут. Сюда относятся приватизация предприятия, его продажа, национализация, и прочие. Данное основание позволяет работникам, имеющим в отношении нового собственника те или иные убеждения частного характера, отказаться от трудового договора;

6) отказ работника в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора, требований медицинского характера, а также отсутствия подходящей работы. Данные основания регламентированы пп. 7,8 и 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Их применение позволяет повысить гибкость трудовых отношений;

7) отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем. Данное основание установлено п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Его особенностью и является то, что оно позволяет прекращать трудовые отношения, если работник не может по каким-либо причинам менять место постоянного жительства, он имеет право отказаться от такой работы. Фактически, перемещение работодателя в другую местность не позволяет продолжать имеющиеся трудовые отношения на прежних условиях, что приводит к необходимости расторжения такого договора. [2.17, с.195] При этом, качестве другой местности выступает территория, находящаяся вне пределов текущего административно-территориального образования– населённого пункта;

8) наличие обстоятельств, не зависящих от воли сторон. Данное основание установлено п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Сюда могут относиться такие основания, как срочная воинская служба, избрание на должность, смерть

работника, признание работника неспособным к трудовой деятельности и прочие. [99, с.290]

Пунктом 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ устанавливается также такое основание прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, как осуждение работника к наказанию, исполнение которого предполагает невозможность ведения им имеющейся у него работы. При этом, имеется приговор суда в отношении такого работника, который вступил в законную силу.

Здесь подразумеваются следующие виды наказаний: арест; лишение свободы; лишение права занятия определённых должностей.

Смерть как основание расторжения трудового договора безусловно можно отнести к обстоятельствам, которые от воли сторон никак не зависят. Также бывают ситуации, вследствие которых гражданин может быть признан безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Чрезвычайные обстоятельства это определенные процессы, которые не зависят от воли сторон и которые невозможно предвидеть заранее. Из-за них также возможно прекращение трудовых правоотношений.(п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

В качестве дополнительных оснований, установленных в ст. 83 ТК РФ для расторжения трудовых отношений, выступают: дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность выполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 8 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 10 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); отмена

решения суда или отмена(признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ); возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ). [83, с.199]

Таким образом, трудовые правоотношения – это специфический продукт взаимодействия двух социальных явлений, а именно: трудового права и трудовых отношений. Указанные социальные явления представляют собой неразрывное единство, имеющее фактическое и юридическое содержание. В Российской Федерации понятие трудовых отношений закреплено ст. 15 ТК РФ. Однако, при этом большинство исследователей используют термин «трудовые правоотношения» и «социально-трудовые отношения», которые в существенно большей степени раскрывают содержание трудовых отношений. При этом, особенностью трудовых отношений является обязательное наличие двух сторон (работника и работодателя), сложного состава прав и обязанностей сторон, единство правоотношения и невозможность исключения из него отдельных составляющих в виде прав и обязанностей, а также длящийся характер;

Основания расторжения трудовых отношений возможно разделить на три группы – общие основания, а также основания расторжения по инициативе работника и работодателя.

1.2. Понятие, сущность, признаки, цели и функции юридической ответственности в трудовом праве РФ

В современном обществе функционируют различные виды социальной ответственности: моральная, политическая, семейная, религиозная и т.д. Особое место в системе социальной ответственности отводится юридической ответственности. Юридическая ответственность вбирает в себя общие

характеристики социальной ответственности, и одновременно обладает собственными специфическими признаками.

В литературе по правовым дисциплинам проблема понятия правовой ответственности является спорной. В законе отсутствует четко определенное определение понятия юридической ответственности, что создает сложности для анализа этой правовой категории, которая рассматривается исследователями по-разному. Некоторые авторы подразумевают процесс применения санкций. Другие определяют его в виде охранительной категории, появляющейся между нарушителем и государственными органами. Но все они заявляют, что юридическая ответственность является особой обязанностью лишения личного или материального характера за совершенное преступление в соответствии с санкцией нарушенной нормы права. Здесь возникает другой подход: юридическая ответственность означает введение санкций правовых норм указанных мер ответственности. [14, С. 16]

Наиболее распространенным в юридической литературе является его интерпретация как меры государственного принуждения в ответ на преступление или проступок.

Одним из существенных проявлений юридической ответственности в Конституции РФ является п.3 ст. 17: Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. То есть человек, взаимодействуя в обществе, выражая свое мнение и осуществляя определенные действия в своих интересах, не должен при этом мешать другим гражданам и наносить какой-либо вред им или государству.

Если человек нарушает данное конституционное положение, то он может быть привлечен к юридической ответственности, поэтому рассмотрение данной правовой категории, безусловно, является важным вопросом. Проблема юридической ответственности актуальна и интересна во все времена и играет большую роль в процессах урегулирования отношений в социуме. Множество ученых в своих исследованиях затрагивают данный

вопрос и разрабатывают новые научные труды, посвященные вышеназванной тематике [16, с.156]

Отличительными чертами юридической ответственности являются следующие категории.

Юридическая ответственность:

-может быть применена только специально уполномоченными государственными органами;

-порядок привлечения к ответственности должен быть закреплен в нормах права;

-представляет собой неблагоприятные последствия различного плана для граждан, которые нарушили законодательные нормы и совершили правонарушения или преступления;;

-связана с возложением новой дополнительной обязанности;

-наступает только за совершенное правонарушение.

Основными целями юридической ответственности в сфере труда является:

-обеспечение прав и законных интересов субъектов трудовых отношений;

-охрана и защита правопорядка в области общественного труда;

-предупреждение возможных правонарушений в трудовых правоотношениях в дальнейшем.

Также следует определить функции юридической ответственности. Цели и функции тесно соотносятся между собой. Можно выявить следующие основные функции юридической ответственности.

1. Общепревентивные. Государство в психологическом плане влияет на правосознание людей, и как следствие на их последующее поведение с помощью посредством применения санкций за конкретные деяния

2. Частнопревентивные. Выражается в применимости наказания к лицу, для которого в обязательном порядке учитываются смягчающие и отягчающие обстоятельства.

3. Правовосстановительные. Данная функция помогает восстановить права лиц, которые были нарушены в процессе совершения трудового правонарушения.

Немаловажное значение имеет такая юридическая категория как принципы. Рассмотрение принципов привлечения к юридической ответственности в области трудовых правонарушений поможет наиболее подробно проанализировать данный процесс. Итак, можно выявить следующую систему принципов:

-Принцип законности. Меры юридической ответственности должны четко соответствовать нормам законодательства.[13, с.31]

-Принцип справедливости. Содержание отражает следующие условия: закон, определяющий или усиливающий ответственность, не может иметь обратную силу; возможно, только одно юридическое наказание за преступление; неприемлемо вводить наказание, унижительное для человеческого достоинства.[74, с.89]

-Принцип обоснованности. Необходимо учитывать все обстоятельства дела, рассмотреть его на предмет объективности и соответствия характеру нарушения.

-Принцип неотвратимости. Люди, совершившие трудовое правонарушение, не могут избежать наказания. Данный принцип закрепляет то, что за каждое свое противоправное действие человек должен отвечать в соответствии с нормами законодательства.

-Принцип своевременности. Государство должно вовремя реагировать на совершенные преступления и не давать возможности людям, совершившим их, уйти от ответственности. При этом, в законодательстве установлены сроки, в течение которых человек может быть привлечен к ответственности и они должны безукоризненно соблюдаться. Возникают ситуации, когда сроки могут быть восстановлены, но данные обстоятельства являются исключением из правил.

Принцип целесообразности и гуманизма. Юридическая ответственность должна выполнять определенные функции. И ее меры могут быть применены только в тех случаях, когда они действительно играют важную роль и могут исправить ситуации или предотвратить совершение последующих правонарушений. Нужно учитывать состояние здоровья человека и его дееспособность. Так как вследствие определенных обстоятельств, закрепленных в законах, лицо может освобождаться от юридической ответственности в какой-то мере или даже полностью. [8, с.64]

Принцип целесообразности относится к соблюдению выбранных целей юридической ответственности в отношении меры воздействия на нарушителя.

Принцип гуманности заключается в том, что наказания, которые унижают человека и причиняют ему боль не могут применяться. Например, смертная казнь в России фактически не применяется. Также существует система обстоятельств, позволяющих смягчить наказание. Данный перечень закреплен в административном и уголовном кодексе и расширению он не подлежит.[86, с.174]

Нормы, касающиеся ответственности в сфере трудовых правоотношений закрепляется трудовым кодексом РФ. В главе 62 ТК РФ говорится об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Так, статья 419 говорит нам о видах ответственности за нарушение трудового законодательства, так виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности.

Кроме того, трудовой кодекс РФ содержит еще множество положений, регулирующих вопрос ответственности в трудовом праве. Кроме того, нормы об ответственности за трудовые правонарушения не ограничиваются

положениями трудового законодательства, а находят свое отражение также в иных кодексах. К примеру, в Уголовном и Гражданском кодексах, а также в кодексе об административных правонарушениях.

Стоит отметить, что определенные положения об ответственности за трудовые правонарушения содержатся в ряде федеральных законов. Подтверждением данных слов могут служить следующие федеральные законы: Федеральный закон «О связи», Федеральный закон «О Прокуратуре РФ», Федеральный закон «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступления» и др.

Сказанное выше позволяет сделать вывод, что нормы трудового права играют определенную роль в воспитании каждого работника, в его добросовестном отношении к своим трудовым обязанностям, во внимательности к деталям, а также в воспитании работодателя в вопросах ответственности за создание благоприятных условий труда, в понимании справедливости.

Также нормы об ответственности за трудовые правонарушения учат тому, что за противоправное деяние в сфере трудовых правоотношений незамедлительно последует соответствующая реакция со стороны органов государственной власти. Трудоправовая ответственность является важным и действенным механизмом защиты и охраны прав субъектов трудовых правоотношений, которая дает возможность отстаивать свои права и интересы и восстанавливать справедливость. В настоящее время существует хорошая законодательная база, регулирующая взаимоотношения работника и работодателя, но, тем не менее, она все равно нуждается в совершенствовании.

На наш взгляд, требуется усовершенствовать положения трудового кодекса, регулирующие вопросы юридической ответственности. Необходимо систематизировать их и создать в единый раздел «Ответственность по трудовому законодательству», который включал бы в себя все нормы трудового кодекса по данной теме. Так как на данный момент, нормы

касающиеся ответственности за трудовые правонарушения разобщены и находятся в разных частях трудового кодекса. Объединение их в единую главу придало бы целостность, определенность и последовательность структуре Трудового кодекса РФ и всей системе российского трудового законодательства.

Таким образом, соответствующему разделу ТК РФ необходимо придать качественно иное содержание. В связи представляется необходимым в ближайшей перспективе решить вопрос о закреплении в основополагающих ст. 1–2 ТК РФ о целях, задачах и основных принципах трудового законодательства норм об «Ответственности по трудовому законодательству».

Глава 2. Основания возникновения ответственности в области трудовых отношений по законодательству РФ

2.1. Условия наступления ответственности в сфере трудовых отношений

Юридическая ответственность, как обязанность лица, совершившего преступление, воздействие негативных последствий, предусмотренных санкциями правовой нормы, служит эффективным рычагом для обеспечения принципа верховенства закона. Акцент делается на ответственности государства, его органов и должностных лиц, поскольку правовое государство предполагает, что оно должно (буквально) строго и стабильно применяться всеми субъектами закона, в первую очередь должностными лицами и компетентными государственными органами. [88, с. 357]

Условия юридической ответственности - это условия, которые зависят от начала юридической ответственности.

Любое преступление, совершенное сторонами трудовых правоотношений характеризуется некоторыми особенностями. Среди них: незаконность, общественная опасность, декриминализация. В результате можно сделать вывод, что все преступления делятся на следующие виды: преступления, административные правонарушения, гражданские преступления, дисциплинарные преступления.

Также стоит помнить о сумме фундаментальных элементов в деловых отношениях, в которых мы, как определенный вид преступления, характеризуем совершенное действие.

Это выражается по составу преступления, его элементами являются:

- цель преступления-это то, на что направлено действие.
- объективная сторона, движение, действительно происходящее событие, определенное время, место, определенный состав участников и т. д. он также отмечает общество, которое характеризует его. в трудовых

отношениях формальное действие или бездействие работника, совершенное нарушение трудовых обязанностей, установленных в трудовом договоре.

- субъектом преступления является физическое или юридическое лицо, состоящее из деловых отношений и совершающее незаконное действие. Такой человек должен сообщать о своих действиях и нести за них ответственность.

- субъективная сторона преступления - это внутренняя сторона преступления, выраженная формами вины, которая имеет как намерение (прямое, так и косвенное), так и форму пренебрежения, невнимательности или пренебрежения, а также форму цели и причины преступления. Например: сотрудник сознательно не идет на работу без уважительной причины, то есть. Или сотрудник не особенно ошибается в количестве, когда он покупает продукт у поставщика. В результате наносится ущерб интересам работодателя, то есть ущерб. [66, С. 11]

То есть можно сказать, что все вышеперечисленные признаки коллективно составляют понятие преступности. Преступление-это незаконное действие (действие или бездействие), которое представляет определенную опасность для общества.[88, с. 358]

Лица, признанные виновными в нарушении трудового законодательства и других актов, содержащих правила 419 Трудового кодекса Российской Федерации, несут гражданскую, административную и уголовную ответственность, а также дисциплинарную и материальную ответственность. Как известно, преступление является незаменимой основой юридической ответственности.

Поэтому, прежде всего, преступление в сфере трудовых отношений-это определенный акт (акт или бездействие) субъекта трудового права, его поведение. Как правило, большинство преступлений в сфере трудового права-бездействие (неуплата заработной платы, неспособность предоставить необходимую информацию для коллективных переговоров, невыполнение

или неправильное выполнение обязанностей субъектов трудового договора и т. д.

Важным признаком преступления, в том числе преступлений трудового права, является общественная опасность (вред). Вред представляет собой социальную опасность действия и нежелание общества и личности. В зависимости от степени общественной опасности (вреда) преступления можно классифицировать на преступления и проступки. Преступления, посягающие на трудовые отношения, могут быть не только материальным, моральным ущербом, но и физическим.

Любое преступление характеризуется неточностью, выраженной нарушением правовых запретов (отказ от заявки на работу) или неисполнением обязанностей, вытекающих из нормативного правового акта или договора (невыполнение обязанностей по трудовому договору). Действия, связанные в сфере деловых отношений, должны быть явно запрещены законом.

Еще одним важным признаком любого преступления является наказание, то есть применение мер принуждения, определенных в законе, в зависимости от типа ответственности, в которой участвует виновное лицо. Санкции за совершение преступлений в сфере трудовых правовых отношений очень разнообразны: от штрафов до введения такой меры, как тюремное заключение.

За существование действия, как преступления, пришла юридическая ответственность за его совершение, а для того, чтобы взять на себя эту ответственность, помимо вышеуказанных признаков, необходимо наличие условий, то есть наличие соответствующей правовой среды. Условия юридической ответственности сопоставимы с конкретной микро-средой, в которой возникает и применяется ответственность. Эти обстоятельства в первую очередь связаны с особенностями криминальных подданных и особенностями субъективной стороны. [65, с. 25]

Ответственность имеет связь с конкретным лицом, совершающим незаконное действие: чувствительный человек-это точка общества, в которой сосредоточена юридическая ответственность. Это особый статус лица, совершившего преступление, о котором Л.А. Сыроватская упоминала в своих работах только в своей правовой форме и в форме юридической ответственности. [87, с. 284]

Поэтому особенности субъекта включают его чувствительность и психическое здоровье, так как благодаря им у нас есть возможность качественно оценить человека, совершившего преступление. Виновность юридически обеспечивает способность человека нести юридическую ответственность за совершенное деяние. Это необходимый элемент трудового законодательства. Для юридических лиц это происходит с момента государственной регистрации.

Таким образом, отношения основываются на справедливости, а это означает, что лица несут юридическую ответственность в зависимости от действий, которые они совершают. [26, С. 168]

Следующее условие возникновения ответственности в трудовых отношениях связано с психическим состоянием человека, то есть с его умом. Психическое здоровье-это способность человека сообщать о своих действиях и направлять их. Эта ситуация уникальна только для отдельных лиц и не более того, потому что ответственность исходит только от волевых и сознательных действий человека, поэтому, если субъект правоотношений недееспособен, то данный факт может служить основой для неприменения мер юридической ответственности.

За преступление любая ответственность может быть применена к лицу его совершившего, обычно наказание применяется к каждому типу ответственности. То есть в зависимости от характера преступления наступает та или иная юридическая ответственность.

Например, условия материальной ответственности сотрудника аналогичны тем же условиям ответственности работодателя и определяется следующим образом:

- 1) наличие ущерба, нанесенного другой стороне;
- 2) неточность в поведении (действие или инерция);
- 3) причинно-следственная связь между ущербом и неправильным поведением;
- 4) ошибка, допущенная стороной.

Таким образом, условия юридической ответственности в отношении трудового права сопоставимы с определенной микро-средой в которой возникает и применяется ответственность.

2.2. Виды ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений

Одним из факторов, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, является право на труд. Государство, закрепляющее гарантии трудовых прав и свобод граждан, также закрепляет ответственность за нарушение трудовых и иных норм трудового права, а также применение мер ответственности.

В статье 419 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что лица, нарушившие трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к гражданской, административной и уголовной ответственности. [39, с. 362]

Работа людей может быть действительно результативной и эффективной при условии соблюдения определенных правил, которые составляют смысл такого понятия как трудовая дисциплина. [34, с.268].

Трудовая дисциплина подразумевает форму общественной связи между людьми, которая определяется выделением особой функции управления и

надзора за трудовой деятельностью подчиненных – работников. Так, согласно 189 ТК РФ, дисциплина труда это «обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством, трудовым и коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами». [80, с. 19]

В целом трудовые отношения неравноправны, работники находятся в зависимости от работодателя, которые оценивают добросовестность сотрудников при выполнении трудовых функций и должны непосредственно управлять ими, решая самостоятельно привлекать (или привлекать) их к дисциплинарной ответственности. Поэтому, очевидно, слабой стороной трудовых правоотношений является работник. И процесс обеспечения баланса трудовых отношений между работником и работодателем регулируется механизмом защиты прав работника. [71, с. 60]

Как отмечает Ю. Богомолова: «баланс интересов играет важную роль в регулировании отношений в сфере труда, являясь основной идеей всех институтов трудового права». [9, с. 43]

В соответствии с ч. 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарный проступок определяется как неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. В этом случае работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим статьям. [63, с.77] Следовательно, с точки зрения законодателя именно такой поступок является фактическим основанием для применения к работнику мер дисциплинарной ответственности, которая является правовым средством обеспечения надлежащего исполнения работником трудовых обязанностей. Правовое средство должно быть действенным и соответствовать требованиям времени. Полнота правил ответственности является гарантией обеспечения конституционных прав субъектов трудовых отношений (ст. 1, 2, 17, 18, 19, 37 и 55 Конституции РФ).

Развитие института дисциплинарной ответственности работника, как и трудовое право в целом началось в октябре 1917 г. На протяжении века трудовое законодательство неоднократно менялось, вносились значительные изменения. Понятие «дисциплина труда» законодательно закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации. Для дисциплины труда, характерно наличие методов, к числу которых относятся: убеждение, поощрение, дисциплинарное взыскание. В настоящее время дисциплинарная ответственность является одним из важнейших правовых средств, обеспечивающих дисциплину и законность в сфере трудовых отношений, в трудовом законодательстве существуют пробелы, которые необходимо восполнить. [61, с.89]

Следующим видом ответственности в трудовом праве является материальная ответственность. Материальная ответственность сторон трудового договора - это разновидность юридической ответственности одной стороны за компенсацию фактического материального ущерба, причиненного другой стороной. Привлечь сторону к материальной ответственности можно только при определенных обстоятельствах: наличие вины; наличие ущерба; незаконное действие или бездействие. [95, с. 16]

Материальная ответственность сторон трудового договора является методом охраны имущественных прав работника и работодателя. Эти положения впервые в положениях отечественного трудового законодательства нашли свое отражение в специальном разделе XI в ТК РФ.

В научной литературе существуют разные определения материальной ответственности. Например, Ю. П. Орловский и А. Я. Петров видят материальную ответственность как обязательство одного субъекта трудового отношения компенсировать вред, который нанесен другим субъектом. [62, с. 221]

Материальная ответственность отличается от других материальных мер воздействия, например, лишение премии, закрепленной системой оплаты труда, или вознаграждение в соответствии с результатами ежегодной работы,

удержания из заработной платы, снижения коэффициента трудового участия при коллективной форме организации и стимулирования труда. [35, с. 55]

Термин «материальная ответственность» в законе не закреплен. Ст. 232 ТК РФ отражает обязанность сторон трудового договора компенсировать убытки, причиненные другой стороной. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за ущерб, причиненный преступным поведением (действием или бездействием), если иное не предусмотрено законом.

В фундаменте материальной ответственности лежит юридическое обязательство сотрудника добросовестно выполнять свои функции согласно условиям труда, трудовому договору и бережно обращаться с собственностью работодателя. Кроме того, работодатель также должен предоставить работникам условия, согласно указанным в трудовом договоре, в соответствии с требованиями безопасности и закона, предоставить работникам оборудование и другие инструменты, а также обеспечивать работникам своевременную оплату за труд. [81, с. 176]

Требуется полный состав преступного деяния, чтобы материальная ответственность могла наступить. Необходимо соблюдение следующих условий: виновность, причинно-следственная связь, преступное действие или бездействие.

Существуют следующие два вида материальной ответственности: ответственность работодателя перед работником и ответственность работника перед работодателем. [91, с. 364]

Ученые в области трудового права сформулировали общие признаки регулирования материальной ответственности в соответствии с положениями трудового законодательства. Материальная ответственность обладает следующими особенностями:

1. Стороны трудового договора являются субъектами материальной ответственности;

2. Материальную ответственность может нести как работодатель, так и работник, что означает, что материальная ответственность возникает в двустороннем порядке;

3. Ответственность возникает в случае неисполнения или неправильного исполнения обязанностей по трудовому договору одной из сторон, нарушения прав;

4. Стороны трудового договора несут материальную ответственность только в том случае, если есть такой фактор как виновность, если в случае их неверного исполнения трудовых обязанностей или неисполнения был причинен ущерб.

5. Существует причинно-следственная связь между деянием и последствиями;

6. Ущерб может возмещаться работодателем или работником в добровольном порядке. Если сторона добровольно отказывается компенсировать ущерб, то вопрос разрешается согласно нормам трудового законодательства. [55, с. 59]

Вышеназванный институт базируется на положениях, закрепленных в ст. 2 ТК РФ:

- обязанность возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- работодатель вправе требовать от работника бережного отношения к имуществу работодателя. [25, с.56]

Наряду с общими признаками материальная ответственность работодателя и работника характеризуется относительной независимостью, одной из сторон является физическое лицо, то есть работник, а другой юридическое лицо (работодатель). Экономические и другие силы тоже не равны. Материальная ответственность наступает в результате нарушения перечисленных выше обязанностей

Очень важно подчеркнуть тот факт, что материальная ответственность имеет ряд особенностей, которые отграничивают ее от иных видов

юридической ответственности. Использование мер материальной ответственности может гарантировать соблюдение обязанностей и прав всех сторон трудового договора. Принимая во внимание это определение материальной ответственности, можно сделать вывод, что каждая сторона трудового договора обязана компенсировать ущерб, причиненный другой стороне в результате неправильного исполнения или неисполнения трудовых обязательств. [76, с. 80]

Материальная ответственность в трудовом праве должна отличаться от материальной ответственности в гражданском праве. Есть существенные различия между этими категориями.

Основная цель материальной ответственности - компенсация материального ущерба, с одной стороны, данный факт отграничивает ее от уголовной ответственности, дисциплинарной и административной. А гражданско-правовая ответственность возникает в результате причинения имущественного вреда друг другу. [44, с. 205]

В случае причинения ущерба в трудовых правоотношениях какой-либо из сторон трудового договора, то применяется материальная ответственность в трудовом праве. Кроме того, эта юридическая ответственность направлена на полное возмещение причиненного ущерба, включая потерю прибыли (упущенную выгоду). Материальная ответственность предусматривает только компенсацию фактического ущерба, а упущенная выгода не компенсируется. [53, с. 46]

Проанализировав указанные особенности приходим к выводу, что материальная ответственность в трудовом праве обеспечивает более широкие гарантии обеспечения прав работников, чем гражданско-правовая ответственность.

Гражданско-правовая ответственность в трудовом праве подразумевает обязанность субъекта трудовых отношений компенсировать ущерб (материальный и нематериальный), доставленный нарушением прав и законных интересов других людей.

Основанием для применения мер гражданско-правовой ответственности согласно ст. 419 ТК РФ может выступать нарушение трудовых норм. Примером могут являться «определение размера материальной ответственности (ст. 235, 237- 239 ТК РФ), определение ответственности за причинение вреда здоровью и жизни людей (ст. 1084 ГК РФ). На основании ст. 151 ГК РФ осуществляется возмещение работникам морального вреда, полученного в трудовых отношениях (абз. 3 и 4 п. 4 Постановления Пленума ВС РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда»)

В случае нарушения или оспаривания указанных прав, свобод и интересов работников, согласно ч. 1 ст. 46 Конституции РФ и ст. 3 «Право на обращение в суд» ГПК РФ, они имеют полное право обратиться в суд:

- при несогласии с решением работодателя по заявлению работника о возмещении ущерба имуществу работника или неполучении ответа в установленный срок (ст. 235 ТК РФ);

- с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда, если они подверглись дискриминации в сфере труда (ст. ст. 3 и 391 ТК РФ);

- с заявлением о восстановлении на работе (ст. 391 ТК РФ);

- в случае не рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок и при несогласии с решением КТС (ст. ст. 390, 391 ТК РФ);

- в случае возникновения спора по факту причинения работнику морального вреда и размерам его возмещения (ст. 237 ТК РФ).

Возбуждаемые судами общей юрисдикции дела, связанные с нарушениями трудового законодательства, классифицируются ГПК РФ как исковые дела о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов, возникающих из трудовых правоотношений (п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ).

Также в трудовых правоотношениях может применяться административная ответственность. В кодексе об административных правонарушениях есть несколько статей, посвященных данной проблематике.[36, С. 89].

Представляется необходимым рассмотреть перечень преступлений, за который работодатель имеет право привлекать работника к ответственности по нормам административного законодательства (список не исчерпывающий):

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ);

2. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем (ч.3 ст. 5.27 КоАП РФ);

3. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ);

4. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ);

5. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28 КоАП РФ);

6. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты (ст. 5.42 КоАП РФ).

За особо серьезные правонарушения в трудовых правоотношениях могут применяться также меры уголовной ответственности. В российском уголовном законодательстве также предусмотрены несколько норм,

предусматривающих ответственность за нарушение трудовых прав граждан: статья 143 УК обеспечивает защиту права граждан на условиях труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; статья 145 УК обеспечивает защиту трудовых прав женщин, имеющих детей в возрасте от 3-х лет или находящихся в состоянии беременности; статьей 145.1 УК РФ охраняет права граждан на заработную плату и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством; статья 215 УК РФ предусматривает ответственность за нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики; статья 216 УК РФ устанавливает ответственность за нарушение правил безопасности при проведении горных строительных и иных работ; статья 217 УК РФ говорит об ответственности за нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах. Развитие рассматриваемых норм идет по пути своего становления и совершенствования. [56, с.1249]

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать следующие выводы. Существует пять видов ответственности за трудовые правонарушения: дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административно-правовая и уголовная дает возможность отразить все стороны трудовых отношений, где могут быть нарушены чьи-либо права. [75, с. 126]

Любая ответственность имеет большое значение, поскольку она представляет собой справедливые последствия за преступное действие или бездействие в трудовых правоотношениях. Меры ответственности за перечисленные факторы играют карательную роль.

Юридическая ответственность в сфере трудовых отношений за совершение правонарушения может наступать как для работника, так и для работодателя. Важно отметить, что ответственность, возлагаемая на работодателя в виде санкций и государственного принуждения, это ответственность, которая возлагается и на организацию – юридическое лицо и на руководителя – физическое лицо. Кроме того, нести уголовную

ответственность за совершенное преступление возможно только лицу физическому.

В трудовом законодательстве нормы, регулирующие юридическую ответственность, не объединены, а рассредоточены по ТК РФ, что вызывает трудности при практическом применении. Предлагается систематизировать данные нормы в целях более удобного их использования. Также отмечается недостаточное исследование вопросов юридической ответственности в трудовом праве, что порождает существование многих нерешенных проблем, которые будут освещены в третьей главе диссертационного исследования.

Глава 3. Проблемы ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений по законодательству РФ

3.1. Проблемы гражданско-правовой ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений

Гражданско-правовая ответственность применяется к сторонам трудовых правоотношениях в определенных законодательно закрепленных случаях. Под гражданско-правовой ответственностью в сфере труда следует понимать обязанность субъекта трудового или непосредственно связанного с ним правоотношения возместить вред (материальный и нематериальный), причиненный нарушением прав и законных интересов других субъектов в области трудовых отношений.

Действиями работников может быть причинён достаточно серьёзный вред не только работодателю, но и третьим лицам. Причиняя вред третьим лицам, работник может значительно выйти за пределы своих должностных обязанностей.

Возникает вопрос, кому в таком случае отвечать за вред перед третьими лицами: Работодателю или работнику? Приведём несколько примеров.

Типичный в пример апелляционное определение Тульского областного суда от 06.07.2017 по делу N 33-2174/2017. Суть дела такова: истец передал свой автомобиль на принадлежащую ответчику (индивидуальному предпринимателю) автомойку. М. угнал машину с данной автомойки и попал в дорожно-транспортной происшествие на нем. Суд взыскал с индивидуального предпринимателя 1,5 миллиона рублей.

Ответчик возразил и отметил, что трудовой договор с гражданином М. не заключался, поэтому он не должен отвечать за его действия. Далее были допрошены свидетели и выяснены следующие обстоятельства дела.

Фактически М. и индивидуальный предприниматель состояли в трудовых отношениях.

Истец решил сделать химчистку автомобиля и передал его индивидуальному предпринимателю для оказания данных услуг. Но тот не возвратил его заказчику в том же техническом состоянии, в котором данное транспортное средство было ему передано, следовательно, именно индивидуальный предприниматель несёт ответственность за вред, причинённый его работником М. при исполнении им трудовых обязанностей.

Иная позиция высказана в постановлении Арбитражного суда Поволжского округа от 08.06.2016 по делу N А65-10523/2015. Из решения суда следует, что С.А.Ф. работал в ООО "М" в должности мойщика. С.А.Ф. произвёл полировку кузова автомобиля, после чего взял без спроса в администраторской ключи от автомашины и совершил поездку по городу, где попал в ДТП. Согласно отчёту, стоимость ремонта авто составила более 2 млн. руб. Суды отказали во взыскании данной суммы с ООО "М", мотивировав такое решение тем, что виновным в причинении вреда является С.А.Ф. Неправомерное завладение автомобилем без цели хищения (угон), осуществлённое непосредственно С.А.Ф., является результатом преступного умысла именно данного лица и не может рассматриваться как причинение вреда при исполнении лицом трудовых (служебных) обязанностей.

Подводя итог написанному, можно отметить, что пока на законодательном уровне отсутствуют ясные критерии разграничения того, в каких случаях за преступное поведение будет нести гражданскую ответственность сам работник, а в каких случаях это будет делать его работодатель. Многочисленные аргументы как в пользу одной стороны, так и в пользу другой стороны можно почерпнуть в упоминавшихся в настоящей статье теоретических положениях.

Еще одним проблемным вопросом является ответственность работника при причинении вреда имуществу работодателя. Ст. 243 ТК РФ содержит перечень случаев полной материальной ответственности работников перед

работодателем, к которым относится, в частности, причинение ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей (п. 8 ст. 243 ТК РФ). Традиционно положение данного пункта понимается следующим образом: полная материальная ответственность работника наступает в случаях причинения им ущерба не при исполнении трудовых обязанностей, т.е. в свободное от работы время либо когда работник трудился, но при этом не выполнял свои трудовые обязанности, т.е. в рабочее время. Вместе с тем необходимо более дифференцированно подходить к случаям причинения работником ущерба имуществу работодателя не при исполнении трудовых обязанностей.

Причинение ущерба не связано непосредственно с трудовыми отношениями между работодателем и работником, следовательно, отношения по причинению ущерба не могут регулироваться нормами трудового права на основании ст. 1 ТК РФ. Такие отношения регулируются нормами гражданского права. По нашему мнению, при определении размера материального ущерба, причиненного работником самовольным использованием в личных целях технических средств, принадлежащих работодателю, следует исходить из того, что такой ущерб как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этом случае ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные организацией доходы от использования указанных технических средств.

Работник несет полную материальную ответственность на основании п. 8 ст. 243 ТК РФ в тех случаях, когда он в рабочее время или, находясь на рабочем месте, причинил ущерб не при исполнении трудовых обязанностей, хотя должен был их исполнять в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка. При этом работник несет материальную ответственность с применением норм гражданского законодательства в случаях причинения ущерба не при исполнении своих трудовых обязанностей, например, в период времени отдыха.

В связи с изложенным полагаем, что Пленуму Верховного Суда РФ целесообразно включить в Постановление от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя» положение о том, что возмещение ущерба, причиненного работником не при исполнении трудовых обязанностей, подлежит с применением норм гражданского законодательства.

Можно согласиться с мнением ученых, которые считают, что нормы статьи 151 ГК РФ можно применять также при регулировании трудовых правоотношений. Так как необходимость возмещения морального вреда является частой проблемой трудовых споров. Понятие морального вреда в трудовом кодексе нет. Обратимся к гражданскому законодательству. Согласно ст. 151 ГК РФ под моральным вредом понимаются физические или нравственные страдания, причиненные действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, а также в других случаях, предусмотренных законом.

Отсутствие в законодательном акте прямого указания на возможность компенсации причиненных нравственных или физических страданий по конкретным правоотношениям не всегда означает, что потерпевший не имеет права на возмещение морального вреда.

Нормы, закрепляющие ответственность работодателя за моральный вред, причиненный работнику, появились не так давно в законодательства РФ.

Ранее проблема в законодательстве не упоминалась данная проблема, более того, она долгое время даже не находила отражения в судебной практике, а сейчас данный вопрос приобрел определенную актуальность и широко рассматривается учеными. Так как моральный ущерб приносит не меньшие страдания субъектам трудовых правоотношений чем материальный.

Судебная практика позволяет отразить неутешительную статистику. Достаточно часто суды отказывают в возмещении работникам, чьи трудовые права в серьезной мере нарушались, морального вреда. Это касалось и такой значимой категории дел, как незаконное увольнение работников, необоснованный отказ в приеме на работу, перевод на другую работу без законного основания и др. [5, с.41]

Моральный вред возмещается все зависимости от методов его нарушения, от вида нарушенного нематериального блага. Наиболее часто пол угрозой находится честь, достоинство и деловая репутация субъектов трудового правоотношения.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 10 решило одну из главных проблем возмещения морального вреда в трудовых отношениях. В п. 5 этого постановления была дана широкая трактовка случаев компенсации морально вреда в трудовых отношениях путем применения аналогии гражданского законодательства. В частности, отмечалось, что отсутствие в законодательном акте указания на возмещение компенсации морального вреда не означает, что потерпевший лишен такого права. В этой связи суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п.

Таким образом, указанное постановление Пленума Верховного Суда РФ пусть не в полной мере, но конкретизировало, в каких случаях суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные или физические страдания.

Нет сомнения в том, что постановление N 10 сыграло огромную роль в установлении единообразия в правоприменительной практике, относящейся к компенсации морального вреда, при рассмотрении судами споров, вытекающих из трудовых отношений. С принятием этого постановления

суды без колебаний стали применять правовые нормы гражданского права о компенсации морального вреда в случаях нарушения трудовых прав граждан.

В Трудовом кодексе РФ (ст. 237) законодатель, как верно заметили, вернул прежнее «широкое» применение возмещения морального ущерба, причиненного работнику. Это означает, что любые неправомерные действия или бездействие работодателя могут повлечь возмещение работнику морального вреда в денежной форме.

По нашему мнению, такая позиция является верной, она соответствует духу времени и согласуется с высказываниями ученых в области права. Так, А.М. Эрделевский пишет, что право на хорошую трудовую репутацию может быть нарушено и в результате незаконного применения к работнику дисциплинарного взыскания, ибо применение дисциплинарного взыскания, тем более незаконного, умаляет трудовую репутацию работника, что может повлечь за собой нравственные страдания и переживания.

На наш взгляд, любое нарушение законодательства является аморальным поступком, особенно если речь идет об отношениях работника и работодателя, где данные субъекты объединяются для выполнения какой-либо важной трудовой функции.

Если в гражданском праве круг причинителей морального вреда обширен, им может быть любое лицо, то в трудовом праве круг таких лиц носит персонифицированный характер.

Трудовое правоотношение, обладая собственной спецификой, не может не отразиться и на взаимоотношениях его сторон, в том числе и на взаимоотношениях неимущественного характера

Степень взаимной материальной ответственности работодателя и работника друг перед другом - качественно иная, чем в гражданско-правовых отношениях. Трудовые договоры в подавляющем своем числе заключаются, как известно, на неопределенный срок и трудовое правоотношение относится к категории длящихся. Иногда, раз возникнув, оно продолжается в течение всей трудовой деятельности работника.

Многие граждане России все чаще стали обращаться в судебные органы с требованием о возмещении морального вреда, когда работодателем нарушены права работников, установленный Конституцией РФ и трудовым кодексом.

Чаще всего такие обращения имеют место в связи с нарушением права работника на труд: при незаконном увольнении по различным основаниям, переводе на другую работу, отстранении от работы. Кроме того, значительная часть судебных дел о возмещении морального вреда, как показывает судебная практика, относится к нормам института заработной платы.

Важным и актуальным вопросом является сумма компенсации морального вреда. Так как размеры денежных сумм варьируются из-за территориальной расположенности суда, от решений различных судов и от множества других факторов. Данная проблема мешает стремлению судебной практики к единообразию.

Пробелом в законодательстве является отсутствие порядка определения размеров морального вреда. В научной литературе многие ученые говорили о том, что нормы о компенсации морального ущерба в трудовом праве несовершенны. При этом в гражданском законодательстве положения, касающиеся данной тематики, раскрыты более грамотно и удачно на фоне трудового кодекса.

Гражданское законодательство гласит, что размер компенсации зависит о следующих обстоятельств: степень вины причинителя вреда, характер физических и нравственных страданий, которые определяются с учетом определенных обстоятельств в которых они происходили, индивидуальность пострадавшего и особенности его личности и состояния здоровья.

В свою очередь, в нормах ТК РФ возмещению морального вреда прямо посвящена только ст. 237, согласно которой моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых

соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Пунктом 63 Постановления Пленума Верховного Совета РФ от 17 марта 2004 г. N 2 предусмотрено, что суд в силу ст. 21 и 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

Причинами занижения сумм компенсаций морального вреда могут служить следующие обстоятельства:

1. Трудовой кодекс не содержит норм, закрепляющих порядок определения размеров компенсации морального вреда.

2. Вышестоящий суд может отменить решение о компенсации морального вреда, если посчитает, что его сумма завышена.

3. Многие правоприменители полагают, что институт компенсации морального ущерба должен, самое главное, защищать нематериальные блага. Но данная позиция ошибочна. Ведь в трудовых правоотношениях в основном главную роль играет их имущественный характер

Таким образом, применение гражданско-правовой ответственности к участникам трудовых и непосредственно связанных с ними отношений осуществляется, как правило, по отношению к работодателю, руководителю и работнику в случаях, установленных законом. В настоящее время ст. 419 ТК РФ лишь называет гражданско-правовую ответственность в числе других видов, однако не устанавливает пределы ее действия.

3.2. Проблемы административно-правовой и уголовной ответственности сторон за правонарушения в сфере трудовых отношений

Кроме материальной и дисциплинарной ответственности, закрепленных в нормах трудового законодательства, за трудовые правонарушения может наступать также административная или уголовная ответственность.

Административная ответственность руководителя, иных должностных лиц организации состоит в применении к указанным лицам мер (видов) административных взысканий за административные правонарушения, что выражается в наложении штрафа на указанных лиц. Отличительной чертой административной ответственности от материальной является то, что меры административной ответственности возлагаются на всю организацию и ее руководство [38, с.119]

Исследуя административную ответственность работодателя становится очевидно, что данная проблема не исчерпала своей актуальности. И действительно, проблема об отказе в заключении трудового договора имеет место быть и в настоящее время. Кроме этого удалось выявить ряд противоречий и несовершенства законодательства.

Из анализа ст. 29.13 КоАП РФ четко видны сроки исполнения представлений, в то время как ни в одном нормативном правовом акте не отражаются сроки исполнения предписаний, в том числе и об устранении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. По форме предписание либо представление являются актами административного характера. Содержание этих актов имеет трудовую природу, так как их сущность заключается в защите трудовых прав работников, в требовании устранения выявленных нарушений трудовых прав работников. Таким образом, имея равное содержание и

равную силу было бы логично применить аналогию со сроками исполнения представлений. [85, с.73]

Предлагается закрепить в ТК РФ и срок устранения предписания, в частности, до 1 месяца, а именно статью 22 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан в течение месяца со дня получения предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, своевременно выполнять предписания, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

Судебная практика говорит об увеличении трудовых споров, суть которых состоит в привлечении к административной ответственности в трудовых правоотношениях работодателей.

Данное обстоятельство обуславливается тем, что органы административной юрисдикции и контроля усиливают надзор за соблюдением законодательства о трудовых правах граждан, кроме того, существенным образом увеличиваются санкции за совершение подобных деяний, что вынуждает работодателя оспаривать акты о наложении административных взысканий.

Достаточно большое количество затруднений вызывает и решение вопроса о том, образуют ли действия работодателя состав правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 КоАП РФ, т.е. противоречат ли закону те или иные деяния, совершенные субъектом.

Интересным представляется следующее дело, рассмотренное арбитражным судом.

ОАО «НИИТавтопром» обратилось в суд с заявлением об отмене назначения ОАО «НИИТавтопром» административного наказания в виде штрафа в размере 40 тыс. руб. на основании ч. 1 ст. 5.27 за нарушение законодательства о труде.

Из материалов дела усматривается, что трудовой инспекцией на основании обращения Симоновской межрайонной прокуратуры ЮАО г. Москвы, а также заявлений сотрудников заявителя были проведены внеплановые мероприятия по надзору и контролю за соблюдением ОАО «НИИТавтопром» трудового законодательства.

По результатам проведенной проверки ответчиком в отношении ОАО «НИИТавтопром» было вынесено предписание N 918/26, а также с участием представителя общества (заявителя) Д. составлен протокол об административном правонарушении N 918/31.

Одновременно по ходатайству указанного представителя трудовая инспекция приняла оспариваемое постановление.

Как следует из содержания указанных документов, ответчиком установлены следующие нарушения:

- оплачиваемый отпуск не предоставляется работникам ежегодно в соответствии с утвержденным графиком отпусков в нарушение ст. 122 ТК РФ, график отпусков не соблюдается как работодателем, так и работниками в нарушение п. 2 ст. 123 ТК РФ, о времени начала отпуска работников не извещают не позднее чем за 2 недели до его начала в нарушение п. 3 ст. 123 ТК РФ;

- в нарушение ст. 73 ТК РФ по инициативе работодателя были изданы приказы, распоряжения об изменении существенных условий труда в отношении работников.

Перечисленные нарушения послужили основанием для привлечения заявителя к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала.

Как следует из материалов дела, график отпусков работодателем (заявителем) согласован с профсоюзным комитетом, в качестве запланированной и фактической дат отпусков указаны соответствующие месяцы отпусков работников и количество дней, но без конкретных дат (чисел), определяющих начало и конец отпуска каждого работника.

Доказательств, подтверждающих тот факт, что кому-либо из работников не был предоставлен отпуск в соответствии с указанным графиком, не имеется.

В связи с необходимостью совершенствования организационной структуры ОАО «НИИТавтопром» его генеральным директором было принято распоряжение N 28, во исполнение которого сотрудники общества заблаговременно и в установленный срок были уведомлены об изменении существенных условий труда, что подтверждается представленными заявителем актами и уведомлениями.

В подтверждение изменения структурных изменений в ОАО «НИИТавтопром» заявителем представлены приказы (копии приобщены к материалам дела), содержание которых в силу своего служебного и должностного положения не могло быть неизвестно лицам, получившим указанные уведомления об изменении существенных условий труда.

Издание работодателем приказов и распоряжений, указанных в п. 5 установочной части оспариваемого постановления, за что общество привлечено к административной ответственности, не свидетельствует о нарушении обществом ст. 73 ТК РФ, предусматривающей право

работодателя по своей инициативе изменять существенные условия трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных условий труда.

Вместе с тем незаконность такого изменения существенных условий труда в установленном порядке сотрудниками общества не оспаривалась и в судебном порядке не признавалась, предметом же настоящего судебного разбирательства являться не может (в т.ч. в силу неподведомственности).

В соответствии с пп. 1 и 2 ст. 24.5 КоАП РФ отсутствие события, состава административного правонарушения являются обстоятельствами, исключающими производство по делу об административном правонарушении (решение Арбитражного суда г. Москвы по делу N А40-809/06-79-8).

При принятии решения суд первой инстанции исходил из того, что перечисленные в оспариваемом постановлении основания для привлечения заявителя к административной ответственности не образуют состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Таким образом, на примере данного дела мы видим, что судебные инстанции, рассматривая законность действий органов трудовой инспекции о привлечении к административной ответственности, не ограничиваются лишь формальным рассмотрением вопроса о том, соблюдены ли работодателем все установленные требования трудового законодательства, но и выявляются значимость и последствия каждого допущенного нарушения.

Также приведем следующий пример. Гражданин Б., работающий в организации ООО «Созвездие» управлял автомобилем в состоянии опьянения. Вследствие чего был привлечен к административной ответственности. ООО «Созвездие» оштрафовали на 60000 рублей.

Ст. 238 ТК РФ говорит о том, что работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Упущенная выгода при этом с работника не взыскивается.

Роструд в письме N 1746-6-1 заключает, что штраф можно отнести к прямому действительному ущербу. Судебные акты часто содержат аналогичные положения. Тем не менее не все суды согласны с мнением Роструда.

Сумму уплаченного работодателем административного штрафа суды лишь иногда признают прямым действительным ущербом, за причинение которого работник, причастный к совершению правонарушения, несет материальную ответственность.

Гораздо чаще суды приходят к выводу, что административный штраф, наложенный на работодателя, не может считаться прямым действительным ущербом, причиненным работником, в связи с чем на последнего не может быть возложена обязанность по возмещению уплаченной работодателем суммы штрафа. В некоторых судебных решениях такой вывод обосновывается тем, что уплата штрафа не является реальным уменьшением наличного имущества работодателя.

На наш взгляд, более корректной является аргументация, основанная на том, что административное наказание, в том числе штраф, является установленной государством мерой ответственности лица, признанного виновным в совершении административного правонарушения, и не может быть переложено полностью или частично на другое лицо. Причиной появления у работодателя затрат в виде штрафа является его собственная вина в совершении правонарушения, поэтому работник виновным в таких затратах считаться не может. Взыскание с работника суммы штрафа означало бы уход работодателя от административной ответственности, что недопустимо. Факт нарушения работником трудовых обязанностей, из-за которого у работодателя возникла обязанность выплатить штраф, является основанием для привлечения такого работника к дисциплинарной, а не к материальной ответственности.

Помимо административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства предусмотрена также уголовная ответственность.

В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены».

УК РФ за нарушение положений действующего трудового законодательства установлена ответственность за:

1) Нарушение правил охраны труда (ст.143 УК РФ), совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, повлекшее по неосторожности смерть человека или повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц.

Уголовная ответственность, предусмотренная за нарушение требований охраны труда, отличается отсутствием последовательной правоприменительной практики. Порой работодатель привлекается к уголовной ответственности даже в случаях, когда предпринял максимум усилий для охраны труда.

Правила охраны труда регулируют отношения между работодателем и сотрудником, а также предусматривают все необходимые нормы для безопасного и продуктивного выполнения трудовых обязанностей. [42, с.149]

Так, Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 ноября 2018 г. N 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» содержит разъяснения, согласно которым субъектами преступления по ч. 1 ст. 143 УК РФ могут быть руководители организаций, их замы, главные специалисты, руководители структурных подразделений. Ответственность по ст. 143 УК РФ также могут нести представители организации,

оказывающей услуги в области охраны труда, или специалисты, привлекаемые по гражданско-правовому договору, если на них были возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда работниками и иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя.

Приведем пример из судебной практики. Суд признал виновным Иванова Р.И. по ч.2 ч. 2 ст. 143 УК РФ. Его руководитель Антонов М.П. зам. генерального директор ООО «История взгляда» ответственный за технологические процессы на данном месте и обязанный соблюдать технику безопасности и контролировать, чтобы соблюдали остальные, организовывать условия труда согласно технике безопасности, а также обязанный не допускать производственных травм, нарушил данные требования. Данные нарушения привели к смерти по неосторожности сотрудника предприятия Петрова С.Д. 1968 г.р.

Антонов М.П. утверждает, что ответственность должен нести обычный мастер смены, так как обязанности по соблюдению трудовой безопасности лежат не только на нем. Он должен был предоставить выписки из должностной инструкции, где четко прописано на ком лежат данные обязанности, но так и не предоставил.

Далее было выяснено, что в одном из пунктов данного документа закреплено, что у зам. генерального директора находятся в подчинении все сотрудники, осуществляющие рабочие функции в ООО «История взгляда».

Также приказ №6 ООО «История взгляда» включает в себя положения, согласно которым контролировать и соблюдать нормы промышленной безопасности на производстве должен начальник производства Кирсанов Т.И. Но в его подчинении не находятся работники, которые были на смене в тот день. В его непосредственном подчинении находится только заместитель генерального директора Антонов М.П. зам, который являлся ответственным лицом за производственный контроль.

Антонов М.П. полагает, что обвинение предъявлено ему несправедливо и необоснованно. Суд же сослался на закрепленные в Должностной инструкции обязанности и посчитал, что Антонов М.П. обязан понести наказание в виде полутора лет лишения свободы.

Таким образом, за нарушение законодательства об охране труда должны быть в первую очередь привлечены лица, отвечающие в организации за обеспечение охраны труда на участке работ, где произошел несчастный случай. Руководители организации, должностные лица в подобных случаях могут быть привлечены к ответственности за злоупотребление должностными полномочиями (статья 285 УК РФ) или халатность (статья 293 УК РФ).

Также весьма интересным является вопрос ответственности обычных работников за нарушение правил охраны труда.

Как разъяснил Пленум Верховного Суда РФ в п. 5 постановления от 23 апреля 1991 г. «О судебной практике по делам о нарушении правил охраны труда и безопасности горных, строительных и иных работ», если будет установлено, что несчастный случай на производстве произошел вследствие небрежности потерпевшего, суд должен, при наличии к тому оснований, решить вопрос о вынесении оправдательного приговора в отношении подсудимого, а в случае признания его виновным – учитывать при назначении наказания факт небрежности, допущенной самим потерпевшим».

[60]

В научной литературе существует множество мнений, затрагивающих вопрос ответственности работников за нарушение правил охраны труда. Судебная практика говорит о том, что в большинстве ситуаций несчастные случаи, происходящие по вине работников, остаются безнаказанными.

На наш взгляд, данный пробел в законодательстве должен быть устранен. Предлагается сформулировать ст. 143.1 УК РФ, в которой будет закреплена ответственность работника за нарушение правил охраны труда. Данная норма закрепила бы уголовную ответственность за нарушение правил

техники безопасности и иных правил охраны труда в отношении лица, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека (ч. 1) или, если тоже деяние повлекло по неосторожности смерть человека (ч. 2).

2) Воспрепятствование законной профессиональной деятельности журналистов путем принуждения их к распространению либо к отказу от распространения информации, деяние, совершенное лицом с использованием своего служебного положения, соединенные с насилием над журналистом или его близкими либо с повреждением или уничтожением их имущества, а равно с угрозой применения такого насилия (ст.144 УК РФ). Действующее уголовное законодательство РФ содержит только один состав преступления, потерпевшим в котором является журналист.

Реакцией государства на участвовавшие случаи применения насилия в отношении журналистов в связи с их профессиональной деятельностью стало усиление уголовной ответственности. Федеральный закон от 7 декабря 2011 г. N 420-ФЗ дополнил ст. 144 УК частью третьей, предусматривающей данный вид ответственности.

Общественная опасность рассматриваемого преступления состоит в том, что оно препятствует законной профессиональной деятельности журналиста, приводит к ограничению его права на труд. Судебной практики по данной норме в настоящее время в РФ практически не существует.

Специалисты отмечают, что статья, охраняющая законную деятельность журналистов, достаточно редкая в применении и трудно доказываемая. Существует несколько проблем при квалификации рассматриваемого преступного деяния. Одна из проблем, отсылочный способ изложения данной нормы. Нормы об уголовной ответственности за посягательства на свободное распространение информации не ограничивается одной лишь статьей 144 Уголовного кодекса РФ. Так, при рассмотрении дел необходимо учитывать сразу несколько нормативных документов: Конституцию Российской Федерации, Федеральные законы «О

средствах массовой информации», «Об информации, информатизации и защите информации», «О рекламе», гражданский и уголовный кодексы, иные источники международного, федерального и регионального уровня. По подсчетам юристов, на территории России действуют более 30 законов, указов, постановлений прямо или косвенно регулирующих деятельность журналистов или СМИ. Этот факт значительно усложняет применение статьи, в связи с тем, что приходится постоянно ссылаться на законы и подзаконные акты.

Так же, еще одной проблемой применения данной нормы является ее латентный характер. В основном, журналисты если и обращаются за защитой своих прав, то не в правоохранительные органы. Хотя, по мнению следователей, наиболее эффективными видами ответственности при защите информации является уголовная и административная ответственность. Журналисты предпочитают обращаться в суд в гражданском порядке, в чем есть и свои минусы. Так одним из судов СМИ было отказано в удовлетворении исковых требований. Одним из доводов суд указал, что СМИ ссылалось на положения ст. 144 УК РФ, но данные ссылки не могут быть приняты во внимание судом, так как дело рассматривается в рамках гражданского производства.

Суммируя вышесказанное, можно сделать вывод, что объемы и пределы законной и профессиональной деятельности журналистов вполне достаточны, чтобы разграничивать профессиональную журналистскую деятельность от другого вида сбора любой информации. Но в тоже время, есть проблемы у сотрудников правоохранительных органов при применении и вынесении решения по ст. 144 УК РФ. В связи с ростом СМИ законодателю стоит обратить пристальное внимание на применение ст. 144 УК РФ и доработать ее редакцию.

3) Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (ст.144.1 УК РФ), а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам.

Данная норма по основным признакам состава преступления совпадает со ст. 145 УК. При этом уголовная ответственность возможна только в том случае, если потерпевший реально уже достиг предпенсионного возраста; напротив, в случае, если потерпевший достиг пенсионного возраста, его увольнение или отказ ему в приеме на работу не могут квалифицироваться по данной статье (возможна уголовная ответственность по ст. 136 УК).

Данное преступление появилось не так давно и причиной тому стало повышение пенсионного возраста с 60 до 65 лет у мужчин и с 55 до 60 лет у женщин. Данная пенсионная реформа подтолкнула законодателя к введению подобного состава преступления. (Федеральный закон от 3 октября 2018 г. N 350-ФЗ «о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»). [98]

4) Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (ст.145 УК РФ). Данная статья направлена на защиту материнства и детства, которую в соответствии с Конституцией РФ должно обеспечивать государство (ст. 38 Конституции РФ). Несмотря на то, что судебной практики по защите трудовых прав указанных групп населения не так много, можно смело сказать, что при должном юридическом просвещении работников, и беременные женщины, и матери, и несовершеннолетние смогут отстаивать свои права перед работодателем.

Регулирование труда женщин имеет свои особенности. Эти особенности связаны с материнской функцией женщины. Отметим, что помимо общих норм охраны труда, на труд женщины имеющей детей или беременной женщины распространяются специфические нормы охраны труда и действуют дополнительные гарантии. Охрана труда вообще и женщин (лиц с семейными обязанностями) в частности является одной из приоритетных задач государства. Регулирование данной сферы происходит как на государственном, так и на международном уровне.

Хочется сразу отметить, что увольнение по собственному желанию практически невозможно признать в суде незаконным, потому что обязанность доказывания того факта, что работодатель принудил подать заявление об увольнении по собственному желанию, возлагается на работника. Доказать, что работодатель принудил написать заявление об увольнении по собственному желанию, очень сложно из-за того, что обычно подобные разговоры проходят без свидетелей.

Необходимо усилить контроль за организацией трудовой деятельности беременных женщин и женщин, на иждивении у которых находятся малолетние дети: в момент становления их на учет в медицинском учреждении целесообразно передавать сведения в трудовую инспекцию, где они будут находиться на учете до тех пор, пока ребенку не исполнится 1,5 года. В этот период времени трудовая инспекция будет охранять права данной категории женщин.

Диспозиция статьи 145 УК РФ в качестве потерпевших выделяет две категории женщин: беременную и имеющую детей в возрасте до трех лет. С определением беременной женщины все ясно. К женщинам, имеющим детей до трех лет, можно отнести: биологических матерей, женщин-усыновителей(удочерителей), опекунов и приемных матерей.[48, с.167]

В научных изданиях существует множество мнений на счет редактирования ст. 145 УК РФ. Некоторые авторы предлагают закрепить также мужчин, воспитывающих детей самостоятельно, в качестве возможных потерпевших лиц. О.Е. Репетова поддерживает данное предложение.[73, с.19]

Н.В. Качина определяет их следующим образом: «лица, нуждающиеся в повышенной социальной защите в связи с наступлением беременности и воспитанием ребенка».[37, с.163]

Л.Л. Кругликов и Л.Ю. Чернышкова считают, ст. 145 УК РФ должна выглядеть следующим образом: «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, а равно беременной женщины». [48, с.169]

Можно согласиться с мнениями вышеуказанных лиц, так как сейчас в данной статье прослеживается дискриминация прав мужчин и женщин, что является нарушением норм международного права.

5) Невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (ст.145.1 УК РФ). Предусматривается ответственность за частичную невыплату (т.е. осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы) свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, полную невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, а также за деяния, указанные выше, если они повлекли тяжкие последствия. [18, с.24]

Резюмируя вышеизложенное, сделаем вывод, что права и интересы субъектов трудового права можно эффективно защитить с помощью норм административной и уголовно ответственности.

В целях совершенствования и унификации административного законодательства предлагается сформулировать отдельную главу «Административные правонарушения, посягающие на трудовые права граждан», в которой будет перечень всех трудовых правонарушений. При этом целесообразно в новой главе увеличить размеры штрафов в отношении работодателей и их представителей.

Что касается уголовного законодательства, то возникает необходимость изучения проблем уголовной ответственности за трудовые правонарушения и дальнейшего совершенствования законодательства.

В итоге хотелось бы подчеркнуть, что привлечение к административной или уголовной ответственности не гарантирует восстановление нарушенного права сторон, так как эти виды ответственности являются формой государственного принуждения, а не защитой личных прав субъектов трудовых отношений.

3.3. Проблемы дисциплинарной и материальной ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений

Дисциплинарная и материальная ответственность представляют собой самостоятельные виды юридической ответственности в трудовом праве и находят свое отражение в положениях трудового кодекса РФ. Общей их чертой является субъектный состав (работник и работодатель).

Дисциплинарная ответственность работников как вид юридической ответственности является одним из наиболее действенных механизмов, обеспечивающих надлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей.

Относительно дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях желательно отметить, что она определяется по общему правилу в ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации и напрямую находится в зависимости от дисциплины труда. В частности, в ст. 189 ТК РФ было установлено, что дисциплина труда – есть обязательное для всех работников подчинение определенным нормам поведения. При всем этом работодатель обязан создавать такие условия, которые необходимы для соблюдения работниками трудовой дисциплины.

При уклонении работника от исполнения обязанностей надлежащим образом, или при совершении действий, которые могут стать причиной нарушения рабочего процесса, или даже привести к более серьезным

последствиям, связанным с угрозой жизни или здоровью для третьих лиц, имуществу работников и организаций, работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания на таких работников. [42, с.152]

Руководители вынуждены контролировать соблюдение трудовой дисциплины и выявлять нарушителей, чтобы функции, необходимые для выполнения работы, осуществлялись эффективно. При этом перечень наказаний за ее нарушение законодательно закреплён и применение каких-либо иных наказаний не допускается. [42, с.152]

Работодатель вправе применить одно из следующих дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Стоит отметить, что в данном перечне нет такого дисциплинарного взыскания как штраф, поэтому его применение незаконно. Работодатель не имеет права штрафовать и наказывать деньгами за дисциплинарные проступки, а вот если работодателю был причинен ущерб, то лицо обязано по закону его возместить. Но на наш взгляд, штраф имел бы более успешное действие чем, например, замечание. [101, с.630]

Несмотря на то, что затронутая проблема рассматривалась в течение длительного времени в настоящее время данный вопрос остается дискуссионным.

Исходя из социального назначения трудового законодательства нормы, регламентирующие дисциплинарную ответственность, призваны обеспечить необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов общества и государства в целом.

Также в Трудовом Кодексе Российской Федерации или в локальном нормативном акте организации необходимо, на наш взгляд, отразить субъективные и объективные причины дисциплинарного проступка.

Так как работник мог опоздать так как помогал человеку, попавшему в беду, спасал ребенка из неприятной ситуации, оказывал помощь человеку с ограниченными возможностями или пенсионеру. Чтобы избежать ложной информации, работник должен предоставить доказательства причины опоздания.

При этом законодатель без достаточных оснований не включил в ч. 5 ст. 192 ТК РФ положения, обязывающие работодателя при применении дисциплинарного взыскания учитывать предшествующее поведение работника и его отношение к труду, что нашло отражение в п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2. Вопрос о возможности применения указанного разъяснения в этой части остается дискуссионным.

На наш взгляд, разъяснение Верховного Суда содержит правило, направленное на устранение пробела в законодательстве, который может привести к нарушению вытекающих из ст. 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, вина, гуманизм.

Думается, что разъяснение Пленума ВС РФ в рассматриваемой части является указанием на прямое применение Конституции РФ, но тем не менее представляется правильным учет его законодателем.

Выяснение рассматриваемых обстоятельств, содержащихся в ч. 5 ст. 192 ТК РФ и п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2, а также степени вины работника при совершении проступка является гарантией от необоснованного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Наложение дисциплинарного взыскания без учета тяжести проступка и степени вины работника является основанием для снятия дисциплинарного

взыскания с работника (п. 53 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Когда работодатель собирается применить какое-либо дисциплинарное взыскание к работнику, следует помнить о том, что нормы, закрепляющие порядок привлечения к ответственности, являются императивными. А это значит, что они должны соблюдаться четко и безукоризненно. Таким образом, необходимо точное соблюдение данных правил, так как в противном случае взыскание может признаваться недействительным.

Обсуждая вопрос о мерах борьбы за трудовую дисциплину, мнения работодателей конечно же расходятся. На наш взгляд, меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины необходимо определять в зависимости от последствий, которые могут наступить в случае опоздания работников. Таким образом, если вследствие опоздания работника делу работодателя причинен непоправимый ущерб, то к работнику могут применяться более строгие меры дисциплинарной ответственности. При этом важно учитывать уважительные причины нарушения трудовой дисциплины и допустить в данной ситуации возможность не применять к работнику меру дисциплинарного взыскания. [62, с.118]

В заключение следует сказать, что дисциплинарная ответственность обязательно должна быть законной и справедливой, то есть соответствовать именно тяжести проступка.

Материальная ответственность это обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством. [92, с.176]

Анализ трудовых споров показывает, что имеется множество проблем при применении норм трудового законодательства о возмещении имущественного вреда.

Работник и работодатель, находясь на разных чашах весов в трудовых правоотношениях, не могут быть равны. Так как работник находится в

подчинении у работодателя и является более слабым звеном в финансовом плане. [2, с.56]

Учеными были сформулированы общие черты и особенные признаки материальной ответственности работников и работодателей по нормам трудового права. М.В. Лушникова и А.М. Лушников утверждают, что к общим признакам относят следующие:

1) Данный вид ответственности может возникать в процессе отношений в трудовом праве;

2) Данный вид ответственности наступает на нарушении имущественных прав и обязанностей субъектов трудового правоотношения. При этом нарушение должно характеризоваться наличием вины. Нет вины – нет ответственности;

3) Данный вид ответственности подразумевает компенсацию ущерба субъекту трудового правоотношения и не закрепляет возможность штрафных санкций. [4, с.119]

Что касается особенностей материальной ответственности каждой стороны трудового отношения, то к таковым указанные ученые относят следующие:

- установление различных видов материальной ответственности. Работники могут привлекаться как к ограниченной, так и к полной материальной ответственности.

- установление различных пределов и размеров возмещаемого ущерба.

- установление различного порядка возмещения ущерба. То есть размер ущерба должен соотноситься с заработком работника, к примеру. Работник сам не может применять санкции к работодателю, поэтому в случае необходимости защиты своих прав ему придется обратиться в суд.

- установление права на возмещение морального вреда только одной стороне трудового договора - работнику.

Соответственно к материальной ответственности за причинение морального вреда привлекается только работодатель. Возмещение

морального вреда, причиненного работником работодателю, действующее российское законодательство не предусматривает.

Приведенное сравнение правового регулирования материальной ответственности сторон трудового договора (работодателя и работника) достаточно убедительно, на наш взгляд, доказывают наличие в трудовом праве самостоятельного вида юридической ответственности - материальной ответственности работодателя перед работником.

В Трудовом кодексе случаи полной материальной ответственности предусмотрены ст. 243 ТК РФ. Одним из таких случаев является ответственность руководителя организации, который в соответствии со ст. 277 ТК РФ несет «полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации».

К примерам о полной материальной ответственности, можно отнести Федеральный закон «О связи», в нем предусмотрена материальная ответственность для работников операторов связи за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправок в размере ответственности, которую несет оператор связи перед пользователем услугами связи. [96]

Установлено, что работник должен отвечать конкретно за тот ущерб, который непосредственно он причинил работодателю. Однако имеется исключение в отношении такого работника, как руководитель. Согласно ч. 2. ст. 277 ТК РФ «В случаях, предусмотренных федеральным законом, руководитель организации возмещает ей убытки, причиненные его виновными действиями.

При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством». Поэтому руководитель должен выплатить также упущенную выгоду, так как данная обязанность прямо закреплена гражданским законодательством.[108, с.281]

Работодатель, как правило, возмещает как непосредственный ущерб, так и упущенную выгоду, к примеру, утраченный заработок работника,

оплату времени вынужденного прогула в какой-то мере можно считать упущенной выгодой. [68, с.51]

Проведем анализ наиболее существенных проблем материальной ответственности в трудовых правоотношениях и определим пути совершенствования трудового законодательства.

Проанализировав материалы судебной практики о материальной ответственности можно выявить некоторые пробелы в трудовом законодательстве. В большинстве случаев работник обращается в суд за защитой нарушенных прав с различными исками, например: компенсации морального вреда, признание незаконным отказа в приеме на работу, иски о взыскании не выплаченной заработной платы.

Наличие подобной практики решение трудовых споров и толкования трудовых норм указывает на некоторые недостатки законодательства, отсутствие четкого понятия регламентации по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора. Суд чаще всего сталкивается с трудностями определения правоотношений между работодателями и работниками, а также дачи правильной оценки представленными доказательствами.

Так, например, в ст. 243 п. 3 говорится: «работник обязан возмещать ущерб в полном объеме, если ущерб причинен умышленно». Но вот практическое применение этого основания сложно доказуемое.

В трудовых отношениях наиболее слабая сторона это работник, и поэтому государство должно в первую очередь на законодательном уровне защищать его интересы. Таким образом, хотелось бы выделить, что при решении вопроса о привлечении работника к материальной ответственности необходимо принимать во внимание всю совокупность факторов причинения ущерба.

Необходимо усовершенствовать нормы трудового кодекса, отвечающие за регулирование ущерба, который был причинен имуществу работника, также нуждаются в совершенствовании.

Так, например, норма ТК РФ о материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235), нуждается в конкретизации. В этой статье следует прописать исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника. К таким случаям, к примеру, можно отнести: утрату или порчу личных вещей работника, сданных в места предназначенные для хранения имущества работника. [58, с.65]

Также для ясности в ст. 235 ТК РФ необходимо определить срок, в течении которого работник может потребовать возместить ущерб, причиненный его имуществу, а именно три месяца, поскольку этот срок в сравнении со сроком 3 месяца на обращение работника в суд за решением персональных споров.

В сфере оплаты труда наиболее часто встречаются споры, связанные с уменьшением размера заработной платы или ее невыплатой в установленные законодательством сроки.

За несвоевременную выплату заработной платы также следует материальная ответственность. Наиболее актуальной данная проблема является в настоящее время из-за пандемии коронавируса. В марте 2020 г. Правительство РФ ввело всевозможные меры по предотвращению роста количества зараженных, однако некоторые из них оказывались разрушительными для экономики страны. Работа большей части предприятий оказалась приостановлена. Огромное количество небольших предпринимателей и вовсе не могут оправиться после карантина, многих ждет закрытие собственных точек, а также проблемы с задолженностями перед государством.

Антикризисные меры поддержки бизнеса осуществляется с помощью инструментов налоговой политики и мер финансовой поддержки, которые реализуются посредством использования денежно-кредитных механизмов.

Но все равно после окончания пандемии такая процедура, как банкротство, станет весьма актуальна среди предпринимателей и небольших организаций.

Предприниматели в силу выгоды используют всё возрастающую «гибкость рынка»: неполная занятость, временная, сверхурочная занятость; работа на основе краткосрочных трудовых договоров; случайная занятость; заемный труд (привлечение работников для выполнения работы на время через агентства занятости); работа по гибким графикам рабочего времени; самозанятость и надомный труд; дистанционная занятость

В тени остается нежелание работодателя заключать трудовой договор с работником, минимизация расходов на спецодежду, охрану труда, компенсации за переработки, исчезающее право на отпуск, пенсии, задержки заработной платы. Между прочим, вместе с трудовыми правами исчезает уверенность в завтрашнем дне, да и просто человеческое достоинство.

Наниматель не имеет права уменьшить зарплату работников из-за ограничительных мер по борьбе с пандемией. Его финансовые проблемы не являются законной причиной пересматривать условия трудовых договоров.

Единственный путь для подобной минимизации издержек — переговоры с работниками. Законодательство допускает пересмотр условий труда и его оплаты по добровольному согласию и сотрудника, и работодателя. Оформляют такое согласие письменно — дополнительным соглашением к трудовому договору.

Уполномоченный по правам человека в России Татьяна Москалькова предложила повысить ответственность работодателей за невыплату или задержку заработной платы и оплаты отпуска. Такую инициативу она представила в докладе правительству РФ о защите трудовых прав граждан.

«Рассмотреть вопрос о повышении ответственности работодателей за задержку или невыплату работникам заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных установленных законом выплат, установив

денежную компенсацию работникам в размере неустойки – 0,5% за каждый день задержки, начиная со следующего месяца после установленного срока выплаты по день фактического расчета», – говорится в документе.

Данное предложение, на наш взгляд, является обоснованным. Так как в рамках общемировой проблемы количество случаев задержек или невыплат работникам заработной платы увеличились в несколько раз.

Подводя итог всему вышеизложенному, можно сделать вывод, что институт материальной ответственности проявляет себя ярко и эффективно, дает возможность защитить право собственности субъектов трудовых правоотношений. Материальная ответственность играет большую роль в создании благоприятной атмосферы аккуратности и уважения к имущественным правам работников и работодателей.

В рамках отрасли трудового права все виды ответственности работника объединяет их трудовая характеристика. Основанием для привлечения к ней выступает единый для материальной и дисциплинарной ответственности работника дисциплинарный проступок, за некоторыми исключениями. Однако независимо от институционального закрепления норм об ответственности работника перед работодателем трудовое законодательство очень подробно описывает процедуру привлечения работника к такой ответственности, в связи с чем возникает множество, иногда довольно незначительных на первый взгляд, но в совокупности существенных для разрешения конкретного спора, проблем правоприменения.

В рамках данного исследования было сформулировано множество проблем, затрагивающих вопросы дисциплинарной и материальной ответственности работников и работодателей, решение которых возможно только при комплексной переработке и систематизации действующего законодательства.

К сожалению, государственная власть сегодня не в полной мере учитывает необходимость комплексного и в то же время дифференцированного подхода в регулировании трудовых и иных

непосредственно связанных с ними отношений. Это в полной мере относится и к проблемам, касающимся темы исследования, затронутой нами в данном научно-практическом пособии, а именно, к проблемам материальной ответственности работодателя.

Следовательно, требуется дальнейший основательный анализ эффективности всех нормативных правовых актов, обеспечивающих взаимную материальную ответственность сторон трудового договора и разработка на этой основе соответствующих нормативных правовых актов трудового законодательства с целью дальнейшей стабилизации экономики как организаций различных форм собственности и организационно-правовой структуры, так и экономики всей России.

Таким образом, перед законодателями стоит задача существенного изменения ряда норм Трудового кодекса РФ в части материальной ответственности работодателя перед работником, оптимизации правового регулирования (вместе с нормативными правовыми актами, регулируемыми другие аспекты в сфере труда) на базе комплексного подхода с использованием принципов трудового права, указанных в ст. 2 ТК РФ.

Заключение

Трудовые отношения отличает повышенный динамизм, который зачастую приводит к возникновению спорных ситуаций. Действенным способом обеспечения стабильности и бесконфликтности трудовых отношений является институт юридической ответственности с системой разнообразных воздействий, взысканий и наказаний. Под юридической ответственностью обычно понимают обязанность правонарушителя претерпеть лишения личного, имущественного или организационного характера за совершенное противоправное деяние.

Резюмируя всё вышеизложенное, можно сделать следующие выводы.

1. Трудовыми правоотношениями принято называть правоотношения, возникающие в связи с заключением и исполнением трудового договора между работодателем и работником при исполнении последним оговоренной оплачиваемой трудовой функции с обязательным соблюдением локальных нормативно-правовых актов. Права и обязанности сторон трудовых правоотношений закрепляются в трудовом законодательстве.

Субъектный состав данных правоотношений весьма прост: работник и работодатель. Необходимыми условиями функционирования данных субъектов в трудовых правоотношениях является их правосубъектность. То есть они безусловно должны обладать правоспособностью и дееспособностью. Объектом данных правоотношений выступают функции, выполняемые в процессе труда. Данные рабочие функции должны быть оговорены в трудовом договоре.

2. Юридическая ответственность в трудовом праве представляет собой обязанность лица - участника общественных отношений в сфере труда претерпевать неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера за виновное совершение действия или бездействия, причинившее вред одной из сторон по отношениям в сфере управления наемным трудом. Данное определение говорит о том, что для

того, чтобы юридическая ответственность наступила, должно соблюдаться определенное количество условий.

3. Главной функцией юридической ответственности в трудовой сфере является регулирование отношений между работником и работодателем в целях повышения производительности труда, среднего заработка и развития цивилизованного предпринимательства.

К основным видам ответственности в трудовом праве относятся: дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная, уголовная. Нормы о дисциплинарной и материальной ответственности содержатся в трудовом кодексе РФ. Для ознакомления с остальными видами ответственности необходимо ознакомиться с соответствующими положениями гражданского кодекса, уголовного кодекса, кодекса об административных правонарушениях. К ответственности может привлекаться каждая сторона трудового договора по инициативе пострадавшей стороны, правоохранительных и надзорных органов и других заинтересованных лиц.

4. Под гражданско-правовой ответственностью в сфере труда следует понимать обязанность субъекта трудового или непосредственно связанного с ним правоотношения возместить вред (материальный и нематериальный), причиненный нарушением прав и законных интересов других субъектов в области трудовых отношений.

Гражданско-правовую ответственность необходимо применять в результате совершения действий (бездействия) с использованием властных полномочий, не соответствующих уставным целям.

В частности, совершение действий, приводящих к выходу организации за рамки ее правоспособности; принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Полагаем, что Пленуму Верховного Суда РФ целесообразно включить в Постановление от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя» положение о том, что возмещение ущерба, причиненного работником не при исполнении трудовых обязанностей, подлежит с применением норм гражданского законодательства.

5. Административная ответственность руководителя, иных должностных лиц организации состоит в применении к указанным лицам мер (видов) административных взысканий за административные правонарушения, что выражается в наложении штрафа на указанных лиц.

Предлагается закрепить в ТК РФ срок устранения предписания, в частности, до 1 месяца, а именно статью 22 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан в течение месяца со дня получения предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, своевременно выполнять предписания, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

6. За наиболее грубые нарушения трудового законодательства, включая законодательство об охране труда, наступает уголовная ответственность. Предлагается принять дополнительную правовую норму ст. 143.1 УК, устанавливающую ответственность рядового работника.

Данная норма предусматривала бы уголовную ответственность за нарушение правил техники безопасности и иных правил охраны труда в отношении лица, на котором лежали обязанности по соблюдению этих

правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека (ч. 1) или, если тоже деяние повлекло по неосторожности смерть человека (ч. 2).

7. Дисциплинарная ответственность - это осуждение поведения работника, совершившего дисциплинарный проступок (нарушение трудовой дисциплины) путем наложения на виновного дисциплинарного взыскания.

Предлагается ввести штраф как самостоятельный вид дисциплинарного взыскания, что будет являться действенным способом борьбы с дисциплинарными проступками по сравнению с замечанием или выговором.

Также предлагается заострить внимание на причины дисциплинарного проступка, закрепить перечень возможных уважительных причин, а также определить доказательную базу, в которой будут содержаться обоснования причины отсутствия работника на рабочем месте и зафиксировать данный перечень в локальных нормативных актах организации.

8. Материальная ответственность это обязанность стороны трудового договора, причинившей ущерб другой стороне, возместить его в размере и порядке, установленном законодательством.

Правовые нормы трудового законодательства, связанные с материальной ответственностью работодателя, в частности материальной ответственностью работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, несомненно, нуждаются в совершенствовании.

Так, например, стоит конкретизировать единственную правовую норму ТК РФ, касающейся ответственности работодателя за ущерб имуществу работника (ст. 235 ТК РФ).

Возможно, в ней следует прописать исчерпывающий перечень случаев, когда за ущерб, причиненный имуществу работника работодатель несет материальную ответственность. К таким случаям, к примеру, можно отнести: утрату или порчу личных вещей работника, сданных в места предназначенные для хранения имущества работника. Также для ясности в

ст. 235 ТК РФ необходимо установить срок, в течении которого работник имеет право обратиться к работодателю с заявлением о возмещении ущерба, причиненного его имуществу, а именно 48 три месяца, поскольку этот срок в сравнении со сроком 3 месяца на обращение работника в суд за решением персональных споров

Предлагается внести изменения в часть 2 статьи 247 ТК РФ, установив, что работник может предоставить объяснение для установления причины возникновения ущерба в течение двух рабочих дней. Аналогичный срок, установлен законодательством для предоставления работником объяснения по факту дисциплинарного проступка.

Раздел XI ТК РФ необходимо дополнить рядом статей, устанавливающих особенности отдельных обстоятельств, исключающих материальной ответственность сторон трудовых отношений (по аналогии с отдельными положениями гражданского, уголовного, административного законодательства с учетом отраслевой специфики).

Предлагается также дополнить действующее трудовое законодательство положением об обязательности применения установленных Постановлением Министерства труда и социального развития от 31.12.2002 №85 типовых форм договоров о полной материальной ответственности, в качестве источника правового регулирования соответствующих отношений.

При этом, руководствуясь ст. 57 ТК РФ позволяющей предусматривать в трудовом договоре любые условия, не ухудшающие положение работника, стороны смогут предусматривать в договоре условия улучшающие условия труда, либо носящие конкретизирующий, разъясняющий характер.

Тема настоящего исследования отличается особой важностью и носит исключительно серьезный характер, так как в условиях современного мира юридическая ответственность является важнейшим элементом функционирования трудовых правоотношений, которые должны быть основаны на принципах справедливости, законности, гуманизма и неотвратимости наказания. Данный институт является главным стимулом

сохранения правопорядка. Юридическая ответственность дает возможность работнику и работодателю эффективно защищать свои права, осуществлять свои функции добросовестно и уважать права и интересы друг друга при их выполнении. При этом, необходимо стремиться к совершенствованию законодательства, регулирующего трудовую ответственность, так как были отмечены некоторые проблемы, которые нуждаются в непосредственном решении.

Указанные предложения по совершенствованию законодательства позволят улучшить и повысить эффективность норм, регулирующих основы юридической ответственности в трудовых правоотношениях. Это позволит повысить роль и значение трудового права в области регулирования ответственности за нарушение законодательства о труде.

Список используемой литературы и используемых источников

1. Акопов Д.Р. Правовое регулирование труда руководителей организаций: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 1999. 56 с.
2. Архимандритова М. А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании // Журнал российского права. 2015. №. С.56-58
3. Афанасьева Е. А. Ответственность работодателей и распределение рисков. // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 4, Государство и право: Реферативный журнал. 2019. №2. С.78-79
4. Багаутдинов Ф.Н. Актуальные вопросы совершенствования законодательства о выплате заработной платы // Вестник Казанского юридического института МВД России. 2018. №4. С.119-120
5. Бады С.А. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства // Sciences of Europe. 2018. №26-3. С.41-44
6. Бацвин Н.Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника // Трудовое право, №1, 2013. С.90-92
7. Беззубко Л. В., Нехода Е. В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России М., 2013. С. 11.
8. Белкин Р.С. К вопросу о принципах юридической ответственности // Символ науки. 2017. №1. С.64-66
9. Богомолова О.Ю. Управление персоналом и трудовое право: как соотнести интересы и механизмы регулирования? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. N 3. С. 43
10. Бочарников Д.А., Гайдаров Г.А. Проблемы признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями в

судебном порядке // Актуальные проблемы российского права. 2016. №9. С.138-142

11. Буковинская М. П. Социальные технологии как способ регулирования трудовых отношений в корпорациях. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. С. 10.

12. Бышок К.А., Сапунова Е.В., Пыхтина М.Г. Реализация права на труд в Российской федерации // Вопросы науки и образования. 2019. №23 (71). С.256-258

13. Бялт В.С., Трипутин С.Н. Принципы юридической ответственности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2016. №3 (71).С.31-32

14. Вальковой А. Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С. 16-18.

15. Васильев А. А. Трудовые правоотношения и механизм их реализации / А. А. Васильев // Журнал российского права. 2015. № 5. С.11

16. Власов А. А. Трудовое право. Конспект лекций / А.А. Власов. - М.: Юрайт, Высшее образование, 2019. 192 с.

17. Гейхман, В. Л. Трудовое право. М.: Юрайт, 2014. 589 с.

18. Гладков Н.И. Ответственность за нарушение ТК и иных актов, содержащих нормы трудового права // Кадровик. Трудовое право для кадровика, 2017. 148 с.

19. Городилина И. А. Трудовое право России. Учебное пособие. — М.: Инфра-М, РИОР, 2016. 256 с.

20. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (в ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ.1996. № 5. Ст. 410.

21. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 03.08.2018) // Российская газета. № 238-239. 1994. 08 декабря.

22. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 19.12.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Российская газета. – 20.11.2002. – № 220.
23. Гражданское право. В 3 томах. Том 1/Под ред. А.П. Сергеева. – М.: ТК Велби, 2015. 1008 с.
24. Дзарасов М.Э. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника: некоторые проблемы теории и практики // Корпоративный юрист. 2015. N 3. С.56-59
25. Дзарасов М.Э. Методика изучения материальной ответственности в трудовом праве // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина. 2017. №10 (38). С.163-165
26. Доброва А. В. Защита трудовых прав работников / Доброва А. В., Уметбаева Ю. И. // Фундамент. и приклад. исслед. в соврем. мире. – 2015. – № 9-4. С. 167-169.
27. Дубовиченко С.В., Карлов В.П. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста: комментарий и критический анализ // Вестник Волжского университета имени В.Н. Татищева. 2018. N 4. Т. 2. С. 160-164
28. Егорова О.А., Беспалов Ю.Ф. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2013. 342 с.
29. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. N 3. С. 47
30. Завьялов М. Ф. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, как способы защиты трудовых прав работников: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Михаил Федорович Завьялов. – М., 2013. 28 с.
31. Зайцева О.Б. Межотраслевой и отраслевой характер дисциплинарной ответственности // Социально-политические науки. 2016. №2. С.8-11

32. Иванов Г. С. Ещё раз о сущности и многозначности понятия «социально-трудовые отношения» // Труд и социальные отношения. 2017. No 6. С. 53-54
33. Иншин Н.И., Багрий В.А. Проблемы реализации законности в трудовых правоотношениях // Проблеми законності. 2019. №144. С.112-114
34. Карпушкин А.В. Конституционные права и свободы в сфере труда в России: монография. - М.: Юрлитинформ, 2013. 282 с.
35. Каташева А.С. Материальная ответственность работников за причиненный ущерб // Бюллетень науки и практики. 2019. №3. С.53-59
36. Качалов П.Н., Курлевский И.В. Проблемы административной ответственности в области охраны труда // Теория и практика общественного развития. 2017. №7. С.89-90
37. Качина Н.В. Уголовно-правовая охрана права на труд лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите в связи с беременностью и воспитанием ребенка. М., 2013. 238 с.
38. Киселева В. В. Повышение ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства / В. В. Киселева// Молодой ученый. 2018. № 9. С. 119-121
39. Князева Н. А. Понятие и виды форм защиты трудовых прав работников // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер. Право. 2012. № 2. С. 362- 371.
40. Кобец Е. А. Понятие и сущность трудовых отношений // Инновационная наука. 2016. N 9. С. 135
41. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // Российская газета. № 256. 2001. 31 декабря.
42. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 212 с.
43. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (в ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

44. Кораблина О. В., Федорова В. Г., Казакова Д. В. Отличительные особенности материальной ответственности в трудовых правоотношениях и гражданско-правовой ответственности // Гуманитарные исследования. – 2014. №3 (51). С. 205-211.

45. Коростылев О.И. Уголовная ответственность за преступления против трудовых прав личности по законодательству зарубежных стран // Общество и право. 2016. №1. С.55-59

46. Косарева П.С., Канищев Д.В. Особенности трудовых правоотношений // Территория науки. 2018. №3. С.88-92

47. Костюк К.И. Штраф: перспективы введения как вида дисциплинарного взыскания // Вестник науки и образования. 2018. №9. С. 82-85

48. Кругликов Л.Л., Чернышкова Л.Ю. Уравнивающий и распределяющий аспекты справедливости в сфере уголовно-правовой охраны и ответственности женщин. М., 2013. 324 с.

49. Курсаев А.В. Коллизии статьи 145 УК РФ «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет» и трудового законодательства Российской Федерации по признаку потерпевшего // Юридическая техника. 2017. N 11. С. 474-476

50. Липинский Д.А., Репетева О.Е. Об институтах административной и трудовой ответственности // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. 2016. №4 (40). С.32-35

51. Магницкая, Е. В. Трудовое право: Учебное пособие/Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. - 2 изд., испр. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. 456 с.

52. Малеина М.Н. Система критериев определения компенсации неимущественного вреда как способа защиты гражданских, семейных и трудовых прав граждан // Журнал российского права. 2015. № 5. С. 59-73.

53. Малкеров В.Б. Некоторые проблемы материальной ответственности работника перед работодателем // Вестник Уральского юридического института МВД России. 2016. №2. С.43-50
54. Маринкин Д.Н., Пашоян Р.О. К вопросу о современных проблемах реализации права на труд в Российской Федерации // Вестник Прикамского социального института. 2018. №3. С.22-24
55. Мачянските Л. Особенности привлечения работника к полной материальной ответственности // Трудовое право. 2013. № 2. С. 59-70.
56. Мещерякова Т.Р. Административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан // Административное и муниципальное право. 2015. № 12. С. 1249-1253.
57. Миронов В. И. При привлечении работника к дисциплинарной ответственности работодатель обязан доказать совершение им дисциплинарного проступка / журнал Трудовое право. № 5. 2012.С.81-82
58. Мухина Ю.В. Спорные вопросы привлечения работника к материальной ответственности // Вопросы российской юстиции. 2019. №3. С.65-69
59. Новиков В. А. Критические размышления об уголовной ответственности за дискриминацию лиц предпенсионного и более старшего возраста в сфере трудовых отношений // Актуальные проблемы российского права. 2020. №4. С.113-114
60. О судебной практике по делам о нарушении правил охраны труда и безопасности горных строительных и иных работ: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 г. № 1: ред. 21.12.93 // Сборник постановлений Пленумов Верховных Судов СССР и РСФСР (РФ) по уголовным делам. М.,2000. С.406.
61. Обухова Г.Н. Системность в построении процедур дисциплинарной и материальной ответственности и необходимость их гармонизации в российском трудовом законодательстве // Lex Russica. 2017. №9 (130). С.89-94

62. Орловский Ю.П., Петров А.Я. Трудовое право. Практикум: учеб. пособие для академического бакалавриата. М., 2015. 459 с.
63. Осипова С.В., Коршунова С.Д. Дисциплинарные взыскания в трудовом праве // Проблемы Науки. 2019. №7 (140).С.77-78
64. Паршина И.М. Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста: некоторые проблемы правоприменения // Проблемы формирования правового социального государства в современной России: материалы XIV всерос. национальной науч.-практ. конф., Новосибирск, 26 октября 2018 г. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ГАУ, 2018. С. 156-157
65. Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. №2. С.25-26
66. Попова Е. А. Защита трудовых прав и свобод работников // NovaInfo.Ru. 2015. Т. 1. № 32. С. 158-161.
67. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 15.10.2020 г.).
68. Прасолов Б.В. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в предмете трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 51-54.
69. Пшизова Е.Н. Юридическая ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия,

история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2014. №4. С.148-149

70. Пшизова Е.Н.. Некоторые вопросы административной ответственности работодателя за нарушение норм трудового законодательства в свете последних изменений КоАП РФ// Успехи современной науки. 2016. Т. 7. С.140-141

71. Разиева Д.Б. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности // Вестник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан. 2019. С.60-62

72. Репетова О.Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2013. № 2. С. 127-130.

73. Репетова О.Е. Уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу, необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет // Вектор науки ТГУ. 2009. №5. С.19-22

74. Русских В.В. Справедливость как принцип юридической ответственности // Философия права. 2019. №2. С.89

75. Рыженков А. Я. Трудовое право. Краткий курс лекций / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов. - М.: Юрайт, 2019. 208 с.

76. Рябова О.А., Кузнецова Н.А., Кузнецова Н.В. Проблемные аспекты привлечения работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника // Образование и право. 2019. №11. С.80-84

77. Савин В.Т. Материальная ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника, используемому в интересах организации // Проблемы экономики и юридической практики. 2018. №1. С.142-145

78. Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики: дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. 191 с.

79. Семейный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации от 1 января 1996 г. N 1 Ст. 16.
80. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Дисциплина труда: что нужно знать работнику и работодателю. М.: Редакция "Российской газеты", 2015. Вып. 13. С.19
81. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 18. С.176-180
82. Скворцова И. Нововведения в трудовом законодательстве // ЭЖ-Юрист. 2015. № 33. С. 10-19.
83. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. - М.: Юрид. лит., 1990. 284 с.
84. Трудовое право России/Отв. ред. К.Н.Гусов. Учебник. М.: Изд-во Проспект, 2016. 532 с
85. Трудовое право: учебник / М. В. Пресняков, С. Е. Чаннов. Гриф Учебно-методического совета. 2016. 362 с.
86. Трудовое право: Учебник / Н.А. Бриллиантова, О.Н. Волкова, Н.Г. Гладков и др.; Под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М.: Проспект, 2017. 536 с.
87. Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах /коллектив авторов; отв. ред. Е.М. Офман, Э.Л. Лещина. М.: 2017. Т. II. Часть особенная. 428 с.
88. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. 203 с.
89. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 01.04.2019) // Российская газета. № 256. 2001. 31 декабря.
90. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (в ред. от 23.04.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

91. Уракова Е.В. О некоторых проблемах материальной ответственности работодателя // Правовые вопросы строительства. 2013. № 2. С. 16-19.

92. Федеральный Закон от 07.07.2003г №126-ФЗ (с изм. и доп.) О связи // СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения 15.10.2020 г.).

93. Федеральный закон от 24 апреля 2008 г. N 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве» (с изм. и доп.) // Собрание законодательства Российской Федерации от 28 апреля 2008 г. N 17 ст. 1755.

94. Чужинов И.А. Проблемы применения дисциплинарных взысканий по законодательству РФ // Молодой ученый. 2015. № 7. С. 620-623

95. Шамсутдинов Р.Р. Организация режима коммерческой тайны. Установление материальной ответственности работников // Символ науки. 2016. №12-3. С.91-92

96. Шафикова Г.Х., Шафиков А.М. К вопросу об основаниях возникновения трудовых отношений // Вестник ЮУрГУ. Серия: Право. 2016. №1.С.67-68

97. Якушова Е.С. Ответственность работодателя за нарушение выплаты заработной платы // Наука. Общество. Государство. 2017. №3. С.12-15

98. Яценко А.О., Манзибура А.О. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. 2018. №2. С.281-282

99. More details see at Klare. The Horizons of Transformative Labour and Employment Law, in: Conaghan/ Fischl/Klare. Labour Law in an Era of Globalization. Transformative Practices & Possibilities. Oxford, 2000.

100. See <http://ndlon.org>. Details at: Däubler Representation of Workers' Interests Outside Collective Bargaining, in: Hernández G., coord. El Derecho a la Negociación Colectiva. Liber Amicorum Profesor Antonio Ojeda Avilés. Sevilla, 2014. P. 99 et seq

101. Otey vs. CrowdFlower. The lawsuit is described by Cherry W. Regelungen zu gesetzlichen Mindestlohn im digitalen Zeitalter, in: C. Benner (ed.) Crowdwork — zurück in die Zukunft? Perspektiven digitaler Arbeit. Frankfurt/Main, 2015. P. 231 et seq.

102. Barnard C. “Negative” and “Positive” Harmonization of Labor Law in the European Union / C. Barnard, S. Deakin. – 8 Colum. J. Eur. L. 389. – 2002.

103. Syrpis P. Should the EU be attempting to harmonise national systems of labour law? – Mads Henry Andenæs, Mads Tønnesson Andenæs, Camilla Baasch Andersen. Theory and Practice of Harmonisation, Edward Elgar Publishing. – 2012. – P. 451-473.