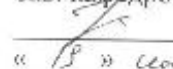


Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «АмУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права
Направление подготовки 40.04.01 – Юриспруденция
Направленность (профиль) образовательной программы Теория и история государства и права, история правовых учений

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

 А.В. Умрихин
« 18 » июля 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ


на тему: Историко-правовой аспект юридической ответственности сторон трудового договора

Исполнитель
магистрант группы 6210м1

19.06.18 

О.С. Солоник

Руководитель
доцент, к.ю.н.


19.06.18 

П.Г. Алексеенко

Руководитель научного
содержания программы
магистратуры

19.06.2018 г.  А.П. Герасименко

Нормоконтроль

19.06.18 

О.В. Громова

Рецензент




С.А. Абрамова

Благовещенск 2018

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет юридический
Кафедра теории и истории государства и права

УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой ДИИГИП
« 15 »  А.В. Умрихин
2016 г.

ЗАДАНИЕ

К магистерской диссертации студентки Соловик Ольги Сергеевны.

1. Тема магистерской диссертации: Историко-правовой аспект юридической ответственности сторон трудового договора (утверждена приказом от 09 апреля 2018 г. № 772-уч)
2. Срок сдачи студентом работы: 18.06.2018 г.
3. Исходные данные к магистерской диссертации: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, работы ученых, таких как Д.А. Липинский, А.В. Мильков, М.Б. Мироненко.
4. Содержание магистерской диссертации (перечень подлежащих разработке вопросов): понятие юридической ответственности сторон трудового договора; цели, функции и признаки юридической ответственности; исследование особенностей современного законодательства в области юридической ответственности сторон трудового договора; основания и условия наступления юридической ответственности сторон трудового договора; виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства.
5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстративного материала и т.п.): 4 таблицы.
6. Консультации по магистерской диссертации (с указанием относящихся к ним разделов): нет.

Дата выдачи задания: 15.10.2016 г.

Руководитель магистерской диссертации: Алексеенко Павел Григорьевич, доцент, канд.юр.наук.

Задание принял к исполнению: 15.10.2016 г.



(подпись студента)

РЕФЕРАТ

Магистерская диссертация содержит 84 с., 4 таблицы, 75 источников.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, ЗАМЕЧАНИЕ, ВЫГОВОР, УВОЛЬНЕНИЕ, УЩЕРБ, ВИНА, ТРУДОВОЙ КОДЕКС РФ

Объект исследования: отношения сторон трудового договора, складывающиеся в процессе установления и реализации юридической ответственности.

Предметом исследования выступают теоретические и законодательные аспекты регулирования в сфере реализации юридической ответственности и развитие института трудовых отношений в России.

Цель: исследование исторических и правовых аспектов юридической ответственности сторон трудового договора.

Задачи:

1. Рассмотреть исторические и теоретические аспекты юридической ответственности сторон трудового договора.
2. Провести анализ правовых аспектов и наступления юридической ответственности сторон трудового договора.
3. Определить проблемы концепции юридической ответственности сторон трудового договора и разработать пути их решения.

Методы: формально-юридический, метод правового прогнозирования, классификация, анализ.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Исторические и теоретические аспекты юридической ответственности сторон трудового договора	8
1.1 История развития юридической ответственности в российском трудовом законодательстве	8
1.2 Понятие юридической ответственности сторон трудового договора	12
1.3 Цели, функции и признаки юридической ответственности	18
2 Анализ правовых аспектов и наступления юридической ответственности сторон трудового договора	34
2.1 Исследование особенностей современного законодательства в области юридической ответственности сторон трудового договора	34
2.2 Основания и условия наступления юридической ответственности сторон трудового договора	38
2.3 Виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства	46
3 Проблемы юридической ответственности сторон трудового договора и пути их решения	54
Заключение	70
Библиографический список	77

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Процесс построения в Российской Федерации основ правового государства и рыночных отношений предполагает совершенствование системы законности и правопорядка. Проблема института юридической ответственности является одной из самых полемичных и дискутируемых в науке права и считается одной из фундаментальных категорий юриспруденции, которые неразрывно связаны с государством нормами права. Взгляд на юридическую ответственность с позиций качеств участников общественных отношений может помочь изменить представления не только о правообразовательном или правоприменительном процессах, но и о нравственных основах права, содержании правосознания и правовой культуры, системе юридической деятельности и других правовых явлениях. В свою очередь процесс привлечения работодателя к материальной ответственности не ограничивается только возмещением материальной части, работодатель также возмещает и моральный вред. Актуальность темы исследуемой в данной работе определяется недостаточным раскрытием некоторых нюансов и особенностей трудовых отношений в области ответственности по трудовому законодательству Российской Федерации. Практика показывает, что юридическая ответственность возникает в тех организациях и между теми субъектами, в которых вопросами разъяснения особенностей и нюансов данного института отсутствовал полностью или находился на одной из последних позиций. Юридическая ответственность в качестве самостоятельного института общей теории права занимает в ней одно из основных мест, потому как она является существенной мерой защиты интересов личности, общества и государства.

Цель данной работы – исследование исторических и правовых аспектов юридической ответственности сторон трудового договора.

В соответствие с поставленной целью необходимо решить ряд следующих задач:

1. Рассмотреть исторические и теоретические аспекты юридической ответственности сторон трудового договора.

2. Провести анализ правовых аспектов и наступления юридической ответственности сторон трудового договора.

3. Определить проблемы концепции юридической ответственности сторон трудового договора и разработать пути их решения.

Объект исследования – отношения сторон трудового договора, складывающиеся в процессе установления и реализации юридической ответственности.

Предметом исследования выступают теоретические и законодательные аспекты регулирования в сфере реализации юридической ответственности и развитие института трудовых отношений в России.

Теоретическая база исследования. В процессе подготовки работы были использованы нормативно-правовые акты, монографии, учебные пособия и статьи по исследуемой проблеме отечественных ученых, правоведов таких как Р.Л. Хачатуров, Д.А. Липинский, А.В. Мильков, М.Б. Мироненко.

Методология исследования. В ходе проведения данного исследования использовался диалектический метод в качестве основы всестороннего познания общественной действительности: институт юридической ответственности рассматривался комплексно, в процессе своей эволюции и развития, а также в процессе взаимодействия с другими явлениями современности. Широко применялись структурный, функциональный, системный, исторический методы, а также общенаучные методы анализа и синтеза. Для обобщения знаний в исследуемой области применялся сравнительный метод.

Теоретическая и практическая значимость. Основные теоретические и практические выводы и рекомендации могут быть использованы в нормотворческом и правоприменительном процессах в целях совершенствования российского законодательства о труде и повышения его эффективности соответствующими органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Материалы данной работы могут быть использованы

для последующих исследований в данной области, а также в учебном процессе преподавания трудового права России.

Структура исследования. Данная работа состоит из введения, трех основных глав, заключения и библиографического списка.

1 ИСТОРИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1.1 История развития юридической ответственности в российском трудовом законодательстве

В арсенале юридических средств, с помощью которых государство обеспечивает реализацию работниками предоставленных им прав, важное место занимает установление различных видов юридической ответственности работодателей за нарушение трудовых прав граждан.

В теории права не сформулирована единая позиция по вопросу о сущности юридической ответственности. Так, в частности, под юридической ответственностью понимают негативную реакцию государства на противоправное поведение нарушителя, выражающуюся в применении санкций. Более распространенной является точка зрения на ответственность как обязанность правонарушителя претерпеть какие-либо неблагоприятные последствия, содержание и процедура применения которых установлены законодательно¹.

Вместе с тем, юридическое понятие ответственности не может быть оторвано от общего ее понятия. Наоборот, это понятие должно рассматриваться как применение этого общего понятия к специфическим условиям и свойствам права, правовой деятельности, регулирования правом действий, поведения людей.

Ответственность, наравне с долгом, честью, совестью, добротой и толерантностью, всегда выражала глубочайшее устремление человечества в его духовном развитии, открывала перспективы совершенствования человека и придавала его жизни достоинство и смысл.

В этой связи В. Франкл подчеркивал, что «быть человеком - это значит быть сознательным и ответственным». Многие исследователи, касающиеся изучения проблемы ответственности личности как представителя той или дру-

¹ Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института // Право. 2017. № 2. С. 90-101.

гой профессиональной группы, придерживаются мнения о том, что профессиональная ответственность не есть сумма разного плана ответственностей, а принципиально новое качество, которое предполагает социальную ответственность за состояние и направление изменений в обществе и определяют ее вслед за Ричардом Макклоном как «социальную ответственность личности», и как «индивидуальную ответственность профессионала»².

С конца 80-х годов XX века в отечественных юридических трудах стала утверждаться концепция о так называемой перспективной (позитивной, перспективной) социальной ответственности и ретроспективной (негативной) социальной ответственности, которые рассматриваются как две производные от социальной ответственности личности. А.Н. Леонтьев, Н.И. Мазутов, А.С. Шабуров, оставляющие данное положение, рассматривают проблему ответственности в более широком философском, общественно-политическом, социально-правовом и социально-психологическом ракурсах³.

Сущность социальной позитивной (перспективной) ответственности, указывают ученые, состоит в обязанности субъекта ответственности (группы, коллектива, отдельной личности) подчинять свое поведение общественно значимой необходимости, правильно понимать свою роль в социальном процессе, выполнять требования, предъявляемые к нему обществом, причем, выбирая такой вид поведения на благо обществу с перспективой на будущее. Отсюда следует, что социальная ответственность существует не только в случае нарушения субъектом ответственности (группой, коллективом, отдельной личностью) правовых установок (негативная ретроспективная социальная ответственность), а, прежде всего, она выступает в своем позитивном значении как ответственное отношение субъекта ответственности (группа, коллектив, специалист-профессионал, отдельная личность) к своим профессиональным и гражданским обязанностям, как законопослушное поведение в виде позитивной перспектив-

² Пирбудагова В.И. Вопросы юридической ответственности в трудах российских ученых советского периода // История государства и права. 2011. № 5. С. 22-38.

³ Чернявский А.Г. Юридическая ответственность. М.: Альфа-М, 2015. С. 78.

ной (перспективной) социальной ответственности (группы, коллектива, специалист - профессионала, отдельной личности).

Важным отличием видов юридической ответственности друг от друга является перечень правонарушений. Подобный перечень существует в Уголовном кодексе Российской Федерации 1996 г. Ч. 1 ст. 1 Кодекса исключает существование отдельных от Уголовного кодекса законов, предусматривающих уголовную ответственность⁴. В силу того, что уголовное законодательство относится к исключительному ведению Российской Федерации, реестр преступлений один и тот же на территории всей страны.

Чуть более сложная ситуация складывается с перечнем административных правонарушений. Поскольку, в соответствии с п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции России административное законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, Кодекс РФ об административных правонарушениях 2001 г. указал, что законодательство об административных правонарушениях состоит из самого Кодекса и принимаемых в соответствии с ним законов субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях⁵. Таким образом, для того, чтобы получить представление о полном наборе составов административных правонарушений в конкретном субъекте Федерации, нам придется соединить перечень правонарушений, предусмотренный КоАП РФ и законом субъекта Федерации. Тем не менее, всякий раз этот перечень является «закрытым», исчерпывающим.

Если же обратиться к дисциплинарной ответственности, то можно обнаружить отсутствие полного, «замкнутого» перечня дисциплинарных проступков. Трудовой кодекс⁶ РФ 2001 г. ограничивается определением самого понятия «дисциплинарный проступок»: это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ст.

⁴ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

⁵ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001. № 195 ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

192 Трудового кодекса), не приводя конкретных примеров правонарушений. Саму эту дефиницию нельзя признать удачной, поскольку возникает впечатление, что единственной формой противоправного поведения работника может стать неисполнение юридической обязанности (то есть пассивное поведение, бездействие). Не упомянута такая форма поведения, противоречащего требованиям норм права, как несоблюдение норм, то есть, активные действия, нарушающие запреты. В любом случае, мы не найдем в Трудовом кодексе какой-нибудь «Особенной части», включающей описание всех дисциплинарных проступков.

Законодатель счел нужным «назвать поименно» лишь несколько конкретных правонарушений. Перечисленные в п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ случаи законодатель отнес к примерам т.н. «грубого» нарушения дисциплины. Перечень таких правонарушений является исчерпывающим. Дело в том, что даже однократное совершение такого проступка может послужить основанием для увольнения работника. Все остальные (не указываемые) дисциплинарные проступки должны быть совершены неоднократно, чтобы стать причиной увольнения (п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Гражданский кодекс также не содержит четкого перечня гражданских правонарушений. Мы можем встретить характеристики родовых по отношению к конкретным разновидностям правонарушений понятий: неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательства (п. 1 ст. 393 Гражданского кодекса РФ); причинение вреда (ст. 1064)⁷. Чуть более конкретные виды деликтов можно отыскать в отдельных статьях Гражданского кодекса (например, в главе 59 Кодекса).

Ст. 233 Трудового кодекса РФ содержит универсальное определение основания материальной ответственности: материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (дей-

⁷ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

ствий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. Перечня конкретных видов правонарушений, способных стать поводом для материальной ответственности, Закон не называет⁸.

Таким образом, можно выделить две группы видов ответственности: одна предполагает выделение четкого «закрытого» перечня правонарушений (уголовная и административная ответственности); другая, в которую входят гражданско-правовая и материальная ответственности, не основывается на таком перечне (законодатель ограничивается лишь указанием родовых признаков правонарушения этого вида).

1.2 Понятие юридической ответственности сторон трудового договора

Государство обязано гарантировать соблюдение прав как официально трудоустроенных граждан РФ, так и непосредственных работодателей. В случае выявления того или иного нарушения, это автоматически влечет за собой наказание.

Отношения в сфере труда между работодателем и работником регулируются трудовым контрактом, заключение которого происходит во время приема человека на работу. В отношениях подобного характера нередко возникают ситуации, когда одна сторона, которая является подписантом договора, причиняет второй определенный вред.

Обязательство по соблюдению законов ТК РФ ложиться на каждого участника трудовых взаимоотношений. Однако особые обязательства по вопросу соблюдения законодательства установлены для непосредственных работодателей. По этой причине именно они являются основными субъектами ответственности за несоблюдение трудового законодательства.

Согласно законодательству РФ, работодатели обязаны грамотно использовать нормативно-правовые акты, в то время как на наемные рабочие в подоб-

⁸ Мальков А.В. Теория государства и права. М.: Дело, 2016. С. 133.

ных обязанностях не наделены, поскольку у них отсутствует правоприменительная юрисдикция в трудовых взаимоотношениях⁹.

Одной из ключевых причин в нарушении законодательства заключается в отсутствии базовых знаний ТК РФ, которые позволяют в полной мере защитить свои права.

Как уже отмечалось ранее, предусмотрены различные варианты ответственности, как для самих наемных сотрудников, так и для непосредственных работодателей. Рассмотрим каждый вид ответственности по отдельности.

При выявлении дисциплинарного нарушения, иными словами, неисполнение либо ненадлежащее выполнение наемными сотрудниками по его непосредственной вине предусмотренных обязанностей, работодателям допускается возможность:

- выносить замечания;
- давать выговоры;
- увольнение в четком соответствии с имеющимися основаниями.

Законодательством РФ, разработанным уставами и положениями относительно дисциплины, для некоторых категорий наемных рабочих могут применяться и иные разновидности взысканий¹⁰. Запрещается использование дисциплинарных взысканий, которые не предусмотрены федеральным законодательством, уставами и так далее.

Вынесенное дисциплинарное взыскание может быть обжаловано наемным сотрудником в государственной инспекции труда либо же в органе по рассмотрению персональных трудовых разногласий (в соответствии с трудовым законодательством).

Учитывая это, стороны договора должны согласовать все вопросы, касающиеся ответственности, которая наступает в результате совершения противоправных действий, еще на этапе подписания трудового контракта. Это поможет

⁹ Алексеенко П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству. Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017.

¹⁰ Мальков А.В. Теория государства и права. М.: Дело, 2016. С. 133.

решать большинство конфликтных ситуаций, не прибегая к судебному разбирательству.

Трудовое законодательство детально рассматривает вопрос, который касается взаимной ответственности работодателя и его сотрудников. В типовой форме контракта есть специальный раздел, в котором по договоренности сторон прописываются условия для наступления определенных видов ответственности, которые не противоречат положениям, закрепленным в Трудовом кодексе.

Это правило касается и работодателя, который виновен в следующих деяниях:

- незаконное лишение работника возможности трудиться, что причинило ему материальный ущерб. Это может возникнуть в результате незаконного отстранения от работы, необоснованного перевода или увольнения и т.д.;

- ущерб, нанесенный имуществу сотрудника;

- задержка заработной платы и других законных выплат;

- моральный ущерб, который нанесен неправомерными действиями, например, дискриминация, незаконный перевод и др.

Одним из типов юридической ответственности, которая накладывается на человека, который совершил трудовое правонарушение, является ответственность за нарушение трудовых законов¹¹.

Не только наемные сотрудники, но и непосредственные работодатели в обязательном порядке должны знать и соблюдать действующее законодательство РФ. Это связано для того, чтобы при первой необходимости защитить свои права.

В ст. 234 ТК приводится полный перечень нарушений, которые приводят к подобного рода ответственности, а в ст. 38 предусмотрены полагающиеся размеры компенсации, которую должен в результате получить работник.

В случае невозможности выполнять прямые обязанности по причине не-

¹¹ Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2008; Актуальные проблемы трудового права /отв. ред. Н.Л. Лютов. М., 2017. С. 391-413.

законного смещения с рабочего места или отстранения от работы сотруднику положена компенсация в размере оклада за каждый месяц вынужденных прогулов. Компенсация в таком же размере будет выплачена работодателем, если он откажется восстанавливать человека на работе, несмотря на наличие соответствующего судебного решения. К ответственности руководителя приведет несвоевременная выдача трудовой книжки или некорректное ее заполнение, поскольку данные обстоятельства мешают человеку искать новую работу.

К имущественному ущербу относится повреждение одежды работника, которое произошло на рабочем месте, или потеря предметов гардероба человека, которые находились на хранении в специально отведенном для этого месте¹². Это же распространяется на любые личные вещи. Работодатель обязан компенсировать полную стоимость потерянного предмета. Выплата производится на основании заявления работника, на рассмотрение которого отводится 10 дней.

Работодатель может нанести работнику моральный урон совершением действий неправомерного характера. Например, перевести на иную должность. Размер компенсационной выплаты в этом случае определяется положениями трудового договора. Возмещению подлежит ущерб, который не касается имущества сотрудника.

В результате несвоевременной выплаты заработной платы и других положенных работнику выплат, человеку полагается не только свой заработок, но и компенсация за каждый день допущенной задержки, размер которой составляет 1/300 от ставки, установленной Центробанком России. При этом не играет никакой роли, есть ли вина работодателя в допущенной задержке или нет. Размер выплаты может быть увеличен, если подобное предусмотрено коллективным договором.

Материальная ответственность согласно ст. 238 ТК в обязательном порядке настигнет работника, который нанес вред работодателю. Привлечение к

¹² Гражданское право / под ред. Б.М. Гонгало. М.: Статут, 2017. 511 с.

иного рода ответственности не исключает привлечения к данному виду ответственности.

С людьми, которым на временной или постоянной основе были доверены материальные ценности, являющиеся собственностью коллектива или работодателя, заключается контракт про индивидуальную или коллективную ответственность. Работники, которые подписали такой документ, должны в полном объеме возместить ущерб, в случае утраты доверенных ценностей.

Нанесение вреда имуществу в состоянии опьянения приводит к тому, что сотрудник должен в полной мере возместить ущерб. Кроме этого его грозит взыскание административного характера или уголовное преследование, если были утрачены ценности в крупном размере или пострадали другие работники компании. Подобное нарушение должно быть доказано, с этой целью проводят медицинское освидетельствование.

При совершении преступных действий основанием для материальной ответственности является решение, принятое в судебном порядке. Работодатель лишается права произвести материальное взыскание, если следствие по делу было прекращено или сотрудник был оправдан.

В случае правонарушений административного характера вина работника должна быть полностью доказана, а соответствующим органом должно быть вынесено решение про назначение административного взыскания¹³. Полная ответственность не предполагается, если нарушение признали несущественным или сотрудника оправдали. Также значение имеет срок давности содеянного.

Трудовой контракт налагает на некоторых сотрудников обязательство по хранению определенных данных. В таком случае служебная информация не может быть свободно передана третьим особам. Перечень секретных данных доводится до сотрудников в письменном виде. После ознакомления с ними человек ставит подпись под документом. В случае отсутствия подобной бумаги работодатель не имеет права предъявлять претензии к работнику. Не может

¹³ Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву. М.: Юрайт, 2017. 303 с.

разглашаться информация, которая угрожает безопасности страны, а также персональные данные граждан. С сотрудника возможно взыскать только сумму, которая возмещает ущерб, нанесенный фактически. Не предусматривается возмещение возможной выгоды, которая не была получена.

В случае нанесения имуществу ущерба, касающегося исполнения служебных обязанностей, сотрудник будет нести полную ответственность независимо от того, случилось это на рабочем месте или в нерабочее время. Например, работник в собственных целях использовал автомобиль компании, который был поврежден. В такой ситуации предполагается возмещение стоимости ремонта в полном объеме.

Кроме материальной, выделяют еще 4 вида ответственности:

- дисциплинарная;
- гражданско-правовая;
- административная;
- уголовная.¹⁴

Первый вид ответственности возникает в результате совершения дисциплинарного проступка – невыполнения или некачественного выполнения работником обязательств трудового характера по собственной вине. В данном случае человек может получить выговор или замечание от работодателя или быть уволен. Если в течение года после допущенного правонарушения человек не подвергнется новому взысканию, предыдущее будет с него автоматически снято.

Юридическая гражданско-правовая ответственность применяется за нарушение гражданских прав и невыполнение обязанностей. Основывается она на применении санкций гражданско-правового характера, что в результате приводит к невыгодным материальным последствиям.

При административной ответственности несоблюдение прав и обязательств приводит к наложению на лицо, допустившее правонарушения, адми-

¹⁴Свистельникова Д.А. Административная ответственность за нарушение трудовых права граждан. М., 2017.

нистративных санкций. Подобное наказание предполагается за преступления, не представляющие опасности для общества.

Уголовная ответственность возникает в результате вынесения судебного приговора относительно человека, который совершил преступление.

В результате может последовать уголовное наказание:

- назначение финансовой компенсации;
- отстранение от должности, которую занимает человек;
- конфискация имущества;
- исправительные работы;
- частичное или полное лишение свободы;
- арест.

Хотелось бы отметить, что вне зависимости от того, какое именно нарушение было выявлено, ответственность наступит в любом случае и избежать наказания будет весьма сложно. Более того, если нарушение идет со стороны работодателя, то наемный сотрудник в обязательном порядке должен защищать свои права в различных инстанциях. На основании обращения будет проведена проверка, по завершению которой будет принято решение о наказании.

1.3 Цели, функции и признаки юридической ответственности

Некоторые авторы рассматривают юридическую ответственность как еще один, наряду с предметом и методом правового регулирования, критерий выделения отрасли права. То есть, по их мнению, определенная совокупность норм может именоваться самостоятельной отраслью права лишь при условии существования специфического вида юридической ответственности. Сторонники такого понимания отраслевого самоопределения выделяют значительно больше видов ответственности.

В настоящее время можно встретить работы, обосновывающие существование «особенной» разновидности ответственности у каждой отрасли права. Так, скажем, выделяются процессуальная ответственность¹⁵ (и более подробно—

¹⁵ Мелихов В.А. Процессуальная ответственность как особая форма государственного принуждения (теоретико-правовой анализ). Саратов, 2011. 26 с.

гражданско-процессуальная ответственность и уголовно-процессуальная ответственность¹⁶), конституционная ответственность, экологическая ответственность, уголовно-исполнительная ответственность, финансовая ответственность. Больше того, в литературе утверждается существование «уникальных» по своей природе видов ответственности, которые можно относить уже даже к «подотраслевым».

Иногда кажется, что специалисты в определенных отраслях права будут чувствовать себя уязвленными, если «их» отрасль права не получит «своей» ответственности, не встанет, благодаря этому обретению, в один ряд с «полноценными» отраслями права.

Н. Н. Вопленко, отмечая тенденцию злоупотребления в современной отечественной юридической науке понятием «вид ответственности», предлагает использовать термин «подвид ответственности», которым можно обозначить все эти многочисленные «новые» разновидности ответственности¹⁷.

Для целей настоящего исследования необходимо оговориться, что автор придерживается упомянутой выше «классического» подхода к выделению видов юридической ответственности.

Юридическая ответственность опирается на строго определенные принципы, приведенные в таблице 1.

Установив разновидности юридической ответственности, можно попытаться объединить их в группы, «семьи» по общим признакам. Это позволит обнаружить сходство правовой природы у разных видов ответственности, яснее понять отличия между ними¹⁸.

Промежуточное положение занимает дисциплинарная ответственность, в рамках которой небольшой список конкретных правонарушений («грубых нарушений дисциплины») все же выделяется.

¹⁶Липинский Д.А. Об уголовно-процессуальной ответственности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2010. № 3.

¹⁷Вопленко Н.Н. О понятиях «вид» и «подвид» юридической ответственности // Ленинградский юридический журнал. 2006. № 2.

¹⁸Еникеев З.Д. Меры уголовно-процессуального принуждения (социальная обусловленность и юридическая природа). М., 2014.

Таблица 1 – Принципы юридической ответственности

Принцип	Содержание
Законность	Точная и строгая реализация правовых предписаний: привлекать к юридической ответственности могут только компетентные органы в строго установленном законом порядке и на предусмотренных законом основаниях.
Справедливость	Нельзя назначать уголовное наказание за проступки. Закон, устанавливающий ответственность или усиливающий ее, не имеет обратной силы. Если вред, причиненный нарушителем, имеет обратимый характер, юридическая ответственность должна обеспечить его восполнение. За одно нарушение возможно лишь одно наказание. Ответственность несет тот, кто совершил правонарушение. Вид и мера наказания зависят от тяжести правонарушения.
Неотвратимость наступления	Если за то или иное деяние должны последовать меры государственного принуждения, то без законных оснований никто не может быть освобожден от ответственности и наказания ни под каким предлогом.
Целесообразность	Ответственность наступает неотвратимо, потому что она целесообразна. Недопустимо освобождение нарушителя от ответственности без законных оснований под предлогом тяжести, целесообразности, эффективности, политических, идеологических и других неправовых мотивов.
Индивидуализация наказания	Обеспечивается возможностью избрания различных средств правового воздействия с учетом характера и степени общественной опасности совершенного противоправного деяния, личности виновного, обстоятельств, предусмотренных законом в качестве смягчающих или отягчающих ответственность и др.
Ответственность за вину	Ответственность может наступать только при наличии вины правонарушителя, которая означает осознание лицом недопустимости (противоправности) своего поведения и вызванных им последствий. Если лицо невиновно, то, несмотря на тяжесть деяния, оно не может быть привлечено к ответственности. Вместе с тем в исключительных случаях нормы гражданского права допускают ответственность без вины, т. е. сам факт совершения противоправного, асоциального явления (например, организация или гражданин - владелец источника повышенной опасности - обязаны возместить ущерб, причиненный этим источником).
Недопустимость удвоения ответственности	Недопустимо сочетание двух и более видов юридической ответственности за одно правонарушение. Это не означает, что за преступление нельзя назначить и основное, и дополнительное наказание. Однако за одно преступление виновный может быть наказан только один раз.

Характеристикой, позволяющей выделить среди названных нами пяти «классических» видов ответственности группы «альянсы», «союзы», может выступать значение вины как условия наступления ответственности. Уголовная ответственность невозможна при отсутствии вины (ч. 1 ст. 5 Уголовного кодекса РФ 1996 г.). Действующий Уголовный кодекс выделяет «дробную» классификацию форм вины. Помимо «базовых» форм (умысла и неосторожности) устанавливаются и разновидности каждой из «основных» форм вины: умысел подразделяется на прямой и косвенный, а неосторожность – на легкомыслие и небрежность.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях также допускает возможность применения административных наказаний только за правонарушения, в отношении которых установлена вина лица (ч. 1 ст. 1.5

КоАП РФ). В то же время, ст. 2.2 КоАП РФ уже не называет прямо отдельные виды умысла и неосторожности (хотя и описывает их почти так, как это сделано в Уголовном кодексе, разве что, вместо слова «легкомыслие» законодатель использует слово «самонадеянно»), ограничиваясь выделением только «базовых» форм. Отличительной особенностью административной ответственности является возможность привлечения к ней и юридических лиц. При этом, вина юридического лица также является обязательной для назначения административного наказания, вот только смысл, который законодатель вложил в термин «вина юридического лица» разительно отличается от понимания вины для физического лица.

Юридическое лицо объявляется виновным, по сути, в любой ситуации, когда оно не исполняет юридическую обязанность для него установленную (с оговоркой, что у него была возможность для соблюдения предписаний государства) (ст. 2.1.КоАП РФ). Если вспомнить «классическую» теорию состава правонарушения, то в данном случае речь идет, скорее, об объективной стороне правонарушения. Мы видим попытку законодателя «приспособить» идею четырехэлементного состава (идеальной в случае совершения правонарушения физическим лицом конструкции) к «деянию», совершаемому «бесплотной», «неосязаемой» сущностью – организацией. К слову, сама формулировка ч. 2 ст. 2.1 не может считаться безупречной даже с точки зрения формы: союзом «и» соединены «правила» и «нормы», что, разумеется, одно и то же.

О вине работника, как необходимом условии признания его поведения дисциплинарным проступком говорит и Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 192). Правда, в Трудовом кодексе нам не удастся найти указание на возможные формы вины, из чего можно сделать вывод, что никакого влияния на назначение дисциплинарного взыскания они не оказывают. Впрочем, ч. 5 указанной статьи все же ориентирует работодателя (его представителя) на учет обстоятельств, при которых был совершен дисциплинарный проступок.

С материальной ответственностью ситуация менее однозначна. О «виновном работнике» говорится в ст. 240, ст. 248 Трудового кодекса РФ. О «сте-

пени вины» ведется речь в ст. 245, ст. 250 Трудового кодекса РФ¹⁹. Из этих упоминаний вины можно сделать вывод, что она все же предполагается

Гражданский кодекс РФ также упоминает о вине как одной из предпосылок ответственности (п. 1 ст. 401 ГК РФ). При этом в Гражданском кодексе можно встретить упоминания как об умышленной форме вины (например, в ст. 169 ГК РФ речь идет о лицах, действовавших «умышленно»), так и о неосторожности (например, в п. 4 ст. 227 ГК РФ говорится о «грубой неосторожности»). Объяснений, что такое «умысел» и «неосторожность» законодатель в Гражданском кодексе дать не потрудился.

В то же время, Гражданский кодекс РФ в п. 2 ст. 1064 допускает возложение обязанности возместить вред даже при отсутствии вины причинителя вреда. Ситуаций, при которых подобное становится возможным, существует несколько. В частности, такая обязанность предусматривается п. 1 ст. 1070, ст. 1079, ст. 1095, ст. 1100 Гражданского кодекса РФ. Кроме того, ряд федеральных законов установил специальные нормы в отношении обязанности некоторых лиц возмещать вред даже при отсутствии вины: ч. 4 ст. 129 Воздушного кодекса Российской Федерации от 19.03.1997; ст. 54 Федерального закона от 21.11.1995 «Об использовании атомной энергии»; ст. 30 Закона РФ от 20.08.1993 «О космической деятельности»; ч. 2 ст. 12 Федерального закона от 05.06.2012 «О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике». Все указанные случаи можно рассматривать как проявление ответственности владельца источника повышенной опасности.

Итак, можно отметить существование двух типов ответственности:

- возможные только при наличии вины (уголовная, административная, дисциплинарная, материальная);
- возможные даже при отсутствии вины (гражданско-правовая).

Еще одним отличием²⁰ видов ответственности между собой является

¹⁹ Певцова Е.А. Трудовое право. М.: Юстиция, 2017. 206 с.

²⁰ Майборода В.А. Принцип справедливости в административном судопроизводстве // Административное право и процесс. 2016. № 3. С. 123.

нормативное основание ответственности. Виды ответственности по нормативному основанию можно группировать следующим образом:

- реализуемые на основании федеральных нормативных правовых актов (уголовная, гражданская, материальная, дисциплинарная) и назначаемые на основе как федеральных нормативных актов, так и нормативных правовых актов субъектов Федерации (административная);

- опирающиеся только на законы (уголовная, административная, гражданско-правовая, материальная) и основывающиеся на законах и подзаконных нормативных правовых актах (дисциплинарная ответственность).

В качестве одного из критериев различения видов ответственности можно рассматривать субъекта привлечения к ответственности. Уголовная и гражданско-правовая ответственности возлагаются только одним государственным органом – судом. Административная ответственность может возлагаться на правонарушителя судом и другими органами (в их числе – несколько десятков видов федеральных органов исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Федерации)²¹. Дисциплинарная и материальная (в случае, если размер имущественного ущерба не превышает среднемесячной заработной платы работника) возлагаются работодателем (по общему правилу)²².

Таким образом, можно выделить следующие группы ответственности:

1) реализуемые только государственными органами (уголовная, административная, гражданско-правовая);

2) возлагаемые, в том числе, лицами и органами, не представляющими государство (дисциплинарная, материальная).

В развитие предыдущего основания группировки видов ответственности можно рассмотреть такой критерий объединения видов ответственности, как участие суда в реализации того или иного вида ответственности. В этом случае можно говорить о видах ответственности:

²¹ Тимошенко И.В. Административная ответственность. М.: ИКЦ «МарТ», 2014. 342 с.

²² Мильков А.В. О несостоятельности концепции двухаспектной юридической ответственности // Закон. 2016. № 6. С. 41.

1) налагаемых только в судебном порядке (уголовная, гражданско- правовая);

2) налагаемых как в судебном, так и в несудебном порядке (материальная, административная и дисциплинарная).

Дисциплинарная ответственность практически всегда реализуется во внесудебном порядке. Однако, есть исключения. Так, например, согласно п. 5 ст. 28.4 Федерального закона от 27.05.1998 «О статусе военнослужащих» (ред. от 03.04.2017), дисциплинарный арест назначается судьей гарнизонного военного суда в порядке, установленном Федеральным законом «О судопроизводстве по материалам о грубых дисциплинарных проступках при применении к военнослужащим дисциплинарного ареста и об исполнении дисциплинарного ареста». По этой причине дисциплинарную ответственность нельзя выделить в особую группу – «виды ответственности, возлагаемые только во внесудебном порядке»²³.

Дополнительным критерием разграничения видов ответственности может стать наличие состояния «наказанности» после реализации собственно наказания (взыскания). Такое состояние есть в уголовной ответственности, где оно именуется «судимостью» (ст. 82 УК РФ); в некоторых других видах ответственности также существует похожее по своей правовой природе последствие, правда, без собственного «имени». Такой «шлейф» ответственности можно обнаружить в административной ответственности: согласно ст. 4.6 КоАП РФ, лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания до истечения одного года со дня окончания исполнения данного постановления.

В соответствии со ст. 194 Трудового кодекса РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут но-

²³Энгельманд Н.М. Соотношение дисциплинарной ответственности с иными видами юридической ответственности. М., 2017. С. 514-524.

вому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Таким образом, в дисциплинарной ответственности устанавливается период, в течение которого лицо считается «наказанным». При этом подобных правил в Гражданском кодексе применительно к гражданско-правовой ответственности и в Трудовом кодексе РФ в отношении материальной ответственности не установлено.

Подводя итог, можно указать два сообщества видов юридической ответственности:

1) порождающие состояние «наказанности» (уголовная, административная, дисциплинарная виды ответственности);

2) не вызывающие таких последствий (гражданско-правовая и материальная).

Еще один критерий распределения видов юридической ответственности на группы – возможность самостоятельной реализации ответственности. Гражданско-правовая и материальная ответственность могут быть осуществлены самостоятельно, добровольно. Например, лицо, не исполнившее обязательство, может самостоятельно возместить вред. В этом случае спор не будет передан на рассмотрение суда, а государство даже не узнает, что имело место гражданско-правовое нарушение. Ущерб, причиненный работником имуществу предприятия (организации), может быть возмещен им добровольно (в форме ремонта за свой счет, денежного возмещения) (ст. 248 Трудового кодекса). Уголовная, административная, дисциплинарная виды ответственности всегда предполагают издание правоприменительного акта, назначающего наказание (взыскание). В отношении себя самого такой акт издать невозможно.

Итак, можно выделить два объединения видов ответственности:

1) виды ответственности, которые могут быть реализованы самостоятельно, добровольно (материальная и гражданско-правовая);

2) виды ответственности, которые всегда возлагаются посредством издания правоприменительного акта и самостоятельно реализованы быть не могут (уголовная, дисциплинарная, административная).

Еще одно основание «размежевания» видов ответственности – обязательность возложения ответственности правоприменителем.

Привлекать или не привлекать к дисциплинарной ответственности, по общему правилу, решает работодатель. У него нет обязанности назначать дисциплинарное взыскание за каждое неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (служебных) обязанностей работниками. В виде исключения выступает правило, предусмотренное ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации. Почти такая же свобода усмотрения присутствует у работодателя и в вопросе о привлечении к материальной ответственности. Согласно ст. 240 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Впрочем, это право может быть ограничено в некоторых случаях собственником имущества организации.

С другой стороны, если правоприменитель установит факт совершения преступления, административного правонарушения или гражданско-правового нарушения, он обязан привлекать виновное лицо к ответственности²⁴. В некоторых случаях он может не назначать наказания (например, ввиду малозначительности деяния – при привлечении к административной ответственности), но официальная реакция необходима.

Итак, по указанному критерию возможно выделение двух блоков видов ответственности:

- 1) обязательные для правоприменителя при установлении состава правонарушения (уголовная, административная, гражданско-правовая);
- 2) применяемые по усмотрению правоприменителя (материальная, дисциплинарная).

К числу оснований, позволяющих распределять виды юридической ответственности по типам, можно отнести и наличие «фиксированных» видов наказаний (взысканий). Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996

²⁴ Алексеенко П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора. Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2016. С. 54.

№ 63-ФЗ (ред. от 17.04.2017) предусматривает 13 видов уголовных наказаний (ст. 44 Кодекса)²⁵. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 17.04.2017) допускает возможность назначения 10 видов наказания. Уголовный кодекс РФ и КоАП РФ не допускают возможности назначения иных, кроме указанных в законе видов наказания. Для материальной ответственности формой принудительного воздействия является взыскание с виновного работника (или работодателя) суммы причиненного ущерба (ст. 248 Трудового кодекса РФ).

С дисциплинарной ответственностью все не так просто. В ст. 192 Трудового кодекса РФ указаны только три вида допустимых дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение. Однако, согласно этой же статье, для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания (федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине). Так, например, Федеральный закон от 28.12.2010 № 403-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Следственном комитете Российской Федерации» установил следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание; выговор; строгий выговор; понижение в специальном звании; лишение медалей Следственного комитета; лишение нагрудного знака «Почетный сотрудник Следственного комитета Российской Федерации»; предупреждение о неполном служебном соответствии; увольнение из Следственного комитета по соответствующему основанию.

Гражданский кодекс не содержит четкого перечня форм ответственности. Так, среди способов защиты гражданских прав, указанных в «открытом» перечне, содержащемся в ст. 12 ГК РФ, мы можем обнаружить, помимо тех, что не являются мерами ответственности, такие: возмещение убытков; взыскание неустойки; компенсация морального вреда. Эти меры можно рассматривать как формы гражданско-правовых взысканий.

Таким образом, по критерию наличия «фиксированного» перечня право-

²⁵ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

нарушений все виды ответственности можно сгруппировать следующим образом:

- 1) имеющие четкий «закрытый» перечень видов наказания (уголовная, административная);
- 2) не имеющие такого перечня (гражданско-правовая, материальная).
- 3) имеющие «закрытый» перечень взысканий, но отличающийся для различных категорий работников (дисциплинарная).

Отраслевые виды юридической ответственности можно группировать и в зависимости от такого признака, как возможность возложения неблагоприятных последствий на лицо, непосредственно не совершавшее противоправное деяние. В уголовной ответственности это невозможно – ответственность носит исключительно личный характер. Исключением может показаться правило, установленное ч. 2 ст. 88 УК РФ: «Штраф, назначенный несовершеннолетнему осужденному, по решению суда может взыскиваться с его родителей или иных законных представителей с их согласия». Тем не менее, такое решение²⁶ суд может принять исключительно с согласия родителей или иных законных представителей, значит, идея личной ответственности под сомнение не ставится. Дисциплинарная ответственность также предполагает применение наказаний (взысканий) только в отношении лица, совершившего правонарушение.

Административная ответственность, по общему правилу, также может возлагаться лишь на лицо, совершившее противоправное деяние. В то же время, КоАП РФ допускает и иное: согласно ч. 2 ст. 32.2 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, при отсутствии самостоятельного заработка у несовершеннолетнего административного штрафа взыскивается с его родителей или иных законных представителей.

В материальной ответственности возможна ситуация, когда неблагоприятные последствия причинения имущественного вреда работодателю понесет не только сам непосредственный причинитель вреда. Речь идет о возможности

²⁶ Вяхирев Г.Д. Правовые основы возникновения и развития юридической ответственности в виде применения телесных наказаний в России (X конец XVII вв.) // Пробелы в российском законодательстве. 2011. № 2. С. 251.

т.н. коллективной (бригадной) материальной ответственности, предусмотренной ст. 245 Трудового кодекса РФ.

Гражданский кодекс РФ предусматривает несколько ситуаций, когда ответственность несет не сам причинитель вреда: п. 1 ст. 363 ГК РФ; п. 1 ст. 1068 ГК РФ; ст. 1069 ГК РФ); ст. 1070 ГК РФ); п. 1 ст. 1073 ГК РФ); п. 3 ст. 1073 ГК РФ); п. 1 ст. 1076 ГК РФ).

Таким образом, мы смогли выделить две группы видов ответственности:

1) группа, в которой ответственность возлагается только на самого правонарушителя (уголовная, дисциплинарная);

2) группа, в которой возможно возложение ответственности на другое лицо (гражданско-правовая, отчасти – материальная и административная).

Еще одним основанием соединения видов юридической ответственности в общности является возможность установления одного вида наказания (взыскания) для группы лиц. Такая возможность для работодателя предусматривается, например, ст. 245 Трудового кодекса Российской Федерации при введении коллективной (бригадной) ответственности. Если невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба, то взыскание налагается на бригаду в целом. То есть, работодателя интересует в данном случае только факт возмещения причиненного ему вреда, но не степень вины каждого из участников коллектива. В гражданско-правовой ответственности возложение одного взыскания на нескольких лиц также возможно (случаи солидарной, субсидиарной ответственности)²⁷. В уголовной, административной и дисциплинарной видах ответственности наказание (взыскание) не может быть «поделено» между лицами, совместно совершившими правонарушение. В этих видах ответственности наказание (взыскание) всегда назначается индивидуально каждому правонарушителю.

Следовательно, можно выделить два «альянса» видов ответственности:

1) виды ответственности, допускающие возложение одного взыскания на

²⁷ Хохлова Г.В. Понятие, виды и формы гражданско-правовой ответственности // Актуальные проблемы гражданского права. 2013. № 5. С. 24-28.

нескольких субъектов сразу;

2) виды ответственности, в которых наказание не «делится» между участниками правонарушения, назначается всегда индивидуально.

Сам потерпевший ничего не получает от факта привлечения к ответственности виновного (кроме, разве, известного морального удовлетворения, да и то – не всегда). Некоторые виды ответственности (гражданско-правовая и материальная) направлены, в первую очередь, на обеспечение интересов лица, которому был причинен вред (на компенсацию ему вреда). Само государство, как правило, ничего от привлечения к ответственности не «выигрывает». Конечно, можно рассуждать об отдаленных благоприятных для него последствиях – в виде повышения стабильности правопорядка, но непосредственных «выгод» для него нет. Дисциплинарная ответственность стоит особняком: думается, что правильнее ее относить к тем видам ответственности, что реализуются в интересах пострадавшей стороны (работодателя в данном случае)²⁸.

Стало быть, по этому критерию можно выделять:

1) блок видов ответственности, которые осуществляются в интересах общества, государства (уголовная и административная);

2) блок видов ответственности, которые осуществляются в интересах лица, которому был причинен вред (гражданско-правовая, материальная, дисциплинарная).

В связи с предыдущим делением видов ответственности можно предложить еще один способ дифференциации видов ответственности – в зависимости от того, способно ли само лицо, которому причинен вред правонарушением, привлекать правонарушителя к ответственности. В уголовной, административной и гражданско-правовой ответственности это невозможно (редкий случай, когда эти виды ответственности оказались в одном «лагере»). Лицо, которому был причинен вред – лишь один из тех участников процесса, кто не обладает правом принятия официальных решений; его основная задача – предоставление

²⁸ Алексеенко П.Г. Трудовое право России: история, современность, перспективы. Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2016. С. 13.

достоверной информации о правонарушении; его мнение не кладется в основу правоприменительного акта, тем более, он сам его не выносит.

Разумеется, можно утверждать, что в тех случаях, когда вред был причинен государству, суд, выступая в качестве представителя государства, лишь опосредует возложение ответственности самой пострадавшей стороной. Однако, в предельно строгом смысле невозможно представить себе ситуацию, когда решение о виновности лица и назначении ему наказания (взыскания) принимает судья, понесший ущерб в результате совершения этого конкретного правонарушения. Все цивилизованные государства исходят из неопровержимой презумпции, что судья в таком случае будет пристрастной стороной (ст. 61 УПК РФ, ст. 31 Кодекса об административном судопроизводстве РФ, ст. 16 ГПК РФ). В дисциплинарной и материальной ответственности возложение ответственности «пострадавшей» стороной возможно. В этих случаях можно говорить о работодателе, как о «потерпевшем». Он сам и назначает взыскание, будучи, очевидно, стороной, об абсолютной объективности и беспристрастности которой говорить всерьез не приходится.

Таким образом, нам удалось распределить виды ответственности на две группы:

1) группа, к которой принадлежат виды ответственности, которые не могут быть реализованы непосредственно стороной, которой был причинен вред (уголовная, административная, гражданско-правовая);

2) группа видов ответственности, привлекать к которым может сама «пострадавшая» сторона (дисциплинарная и материальная).

Следующим основанием, позволяющим «разнести» виды юридической ответственности, может служить субъект несения ответственности. Уголовная, материальная и дисциплинарная ответственность могут применяться только к физическим лицам²⁹. Административная и гражданско-правовая – еще и к юридическим лицам. Гражданско-правовую ответственность может нести даже гос-

²⁹Свиистельникова Д.А. Административная ответственность за нарушение трудовых права граждан. М., 2017. С. 57.

ударство – за вред, причиненный его должностными лицами (ст. 1069, 1070 ГК РФ). Таким образом, гражданско-правовая ответственность – «рекордсмен» по числу возможных субъектов несения ответственности.

Виды юридической ответственности можно соединять в блоки и в зависимости от того, какая презумпция применяется в процессе привлечения к ответственности – виновности или невиновности. Для процедуры привлечения к уголовной ответственности четко установлена презумпция невиновности (ч. 1,2 ст. 49 Конституции Российской Федерации). УПК РФ воспроизводит положения Конституции в части закрепления презумпции невиновности, дополняя их распространением ее и на подозреваемого, а также прямо обозначая возложение обязанности доказывания обвинения и опровержения доводов, приводимых в защиту подозреваемого или обвиняемого, на сторону обвинения (ст. 14 УПК РФ). КоАП РФ закрепляет презумпцию невиновности в ст. 1.5.

При привлечении к административной ответственности лицо, привлекаемое к административной ответственности, не обязано доказывать свою невиновность (ч. 3 ст. 1.5). Однако, это правило не распространяется на административные правонарушения, предусмотренные гл. 12 КоАП РФ, и административные правонарушения в области благоустройства территории, предусмотренные законами субъектов Российской Федерации, совершенные с использованием транспортных средств либо собственником, владельцем земельного участка либо другого объекта недвижимости, в случае фиксации этих административных правонарушений работающими в автоматическом режиме специальными техническими средствами, имеющими функции фото- и киносъемки, видеозаписи, или средствами фото- и киносъемки, видеозаписи.

Презумпция невиновности используется в процедуре привлечения не ко всем видам ответственности. В гражданском праве основным является прямо противоположное предположение – презумпция виновности. Согласно п. 2. ст. 401 ГК РФ, отсутствие вины доказывается лицом, нарушившим обязательство. А в соответствии с п. 2 ст. 1064 ГК РФ, лицо, причинившее вред, освобождает-

ся от возмещения вреда, если докажет, что вред причинен не по его вине³⁰.

Для материальной ответственности презумпция невиновности также не применяется. Так, например, для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины (ст. 245 Трудового кодекса Российской Федерации). Таким образом, существует два объединения видов юридической ответственности:

1) группа видов, в основе процедуры которых лежит презумпция невиновности (уголовная, дисциплинарная, административная – с оговорками);

2) группа видов, в основе процедуры которых лежит презумпция виновности (материальная и гражданско-правовая).

Как видим, чаще всего в одних группах оказываются уголовная и административная ответственность с одной стороны, с другой – гражданско-правовая и материальная. Такая ситуация является отражением «родственных связей» между видами ответственности, постоянно оказывающимися отнесенными к одному типу. Дисциплинарная ответственность обычно «примыкает» к уголовной и административной (за некоторыми, впрочем, исключениями).

³⁰ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

2 АНАЛИЗ ПРАВОВЫХ АСПЕКТОВ И НАСТУПЛЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1 Исследование особенностей современного законодательства в области юридической ответственности сторон трудового договора

В целом обязанность следовать законам трудового права лежит на каждом участнике трудовых отношений. Но особые обязательства по соблюдению законов установлены именно для работодателей. И именно они являются основными субъектами ответственности за их несоблюдение. Согласно закону, руководитель должен грамотно применять правовые нормы, тогда как на сотрудников такие обязанности не возлагаются ввиду отсутствия у них правоприменительной юрисдикции в их трудовых взаимоотношениях с начальством.

Законодательство РФ в области труда это совокупность нормативно-правовых актов, которая формирует трудовые отношения.

Этими нормами могут определяться распределение обязанностей между работодателем и сотрудником, условия договора их взаимодействия, возможности самоутверждения в профессии любых граждан без ущемлений по различным причинам³¹. Нормы трудового права предназначены для регулирования отношений, связанных с использованием труда личности.

На сегодняшний день главным законом, регулирующим правоотношения в области труда является Трудовой кодекс РФ.

В трудовом праве есть два вида юридической ответственности: дисциплинарная и материальная.

Первый вид связан с тем, что сотрудник несет ответственность перед работодателем за нарушения, совершенные им на работе. А второй вид связан с тем, что работник и работодатель обязаны возмещать вред, причинённый друг другу.

За дисциплинарное нарушение, совершенное работником работодатель

³¹ Белова А.В. Соотношение целей и функций юридической ответственности // Юридический вестник Самарского университета. 2016. Т. 2. С. 130-133.

вправе принять следующие меры (ст. 192 ТК РФ): замечание; выговор; увольнение.

Эти меры принимаются с учетом того, какова тяжесть проступка. Выбор вида наказания - это компетенция работодателя.

Из выше перечисленных мер увольнение применяется при повторном нарушении трудового договора.

Одна из причин нарушений трудовых законов кроется в незнании сотрудниками своих юридических прав и возможностей, которые следует не только знать и реализовывать, а защищать в случае их ущемления.

Базовые обязанности работодателя, согласно ст. 21 Трудового кодекса:

- соблюдение всех законов, правовых и локальных актов, коллективных и трудовых договоренностей и прочее;
- представление сотрудникам работы, согласно трудовому договору;
- своевременная и полная выплата заработной платы;
- предоставление условий трудовой деятельности, отвечающих требованиям охраны и безопасности труда;
- выполнение указаний государственных инспекций.

Ежегодно в России проводятся более 250 тысяч проверок инспекторов по труду на соблюдение трудовых норм. Согласно статистике, самыми популярными нарушениями ТЗ со стороны руководителя являются:

- операции с трудовым договором (корректирование, заключение, расторжение);
- оплата труда как регулярная, так и при расторжении трудового договора;
- охрана трудовой деятельности;
- режим отпусков;
- игнорирование компенсаций, прописанных в трудовом кодексе;
- порядок трудовой деятельности и применение взысканий;
- игнорирование гарантий особым категориям сотрудников, прописанных в трудовом кодексе;

- нарушения в процедуре повышения квалификационной категории;
- некорректное составление и принятие локальных актов.

Типовые нарушения норма охраны трудовой деятельности:

- допуск сотрудников к работе без специальных курсов и проверки знаний по охране трудовой деятельности;
- отсутствие мед заключения о соответствии состояния здоровья специальности;
- работа с неисправным техническим оборудованием либо эксплуатация оборудования без соблюдения техники безопасности;
- трудовая деятельность без использования сотрудниками специальных средств персональной защиты;
- привлечение отдельных граждан к сверхурочной, вредной или сложной работе, которые по закону для них запрещены.

Законодательство РФ в области труда это совокупность нормативно-правовых актов, которая формирует трудовые отношения.

Этими нормами могут определяться распределение обязанностей между работодателем и сотрудником, условия договора их взаимодействия, возможности самоутверждение в профессии любых граждан без ущемлений по различным причинам. Нормы трудового права предназначены для регулирования отношений, связанных с использованием труда личности³².

На сегодняшний день главным законом, регулирующим правоотношения в области труда является Трудовой кодекс РФ.

В трудовом праве есть два вида юридической ответственности: дисциплинарная и материальная.

Первый вид связан с тем, что сотрудник несет ответственность перед работодателем за нарушения, совершенные им на работе. А второй вид связан с тем, что работник и работодатель обязаны возмещать вред, причинённый друг другу.

³² Вишневский А.Ф. Юридическая ответственность: некоторые аспекты теоретического осмысления в правовой науке // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 4. С. 18-29.

За дисциплинарное нарушение, совершенное работником работодатель вправе принять следующие меры (ст. 192 ТК РФ): замечание; выговор; увольнение.

Эти меры принимаются с учетом того, какова тяжесть проступка. Выбор вида наказания - это компетенция работодателя.

Из выше перечисленных мер увольнение применяется при повторном нарушении трудового договора.

Причины для привлечения к материальной ответственности сотрудника может быть нанесения вреда имуществу работодателя в процессе трудовой деятельности (см. таблицу 2).

Таблица 2 - Нормативно-правовые акты регламентирующие ответственность обеих сторон трудового договора

Наименование нормативно-правового акта	Номер документа	Описание
Трудовой кодекс	Статья 232	Регламентирует обязательства обеих сторон трудовых отношений к возмещению или компенсации совершенного деяния, повлекшего за собой материальный ущерб
	Статья 233	Регламентирует основные условия, при которых наказание за последствия совершенного деяния могут быть признаны материальной ответственностью одной стороны трудового договора перед другой
	Глава 38 Статьи 234 - 237	Данная глава регламентирует все аспекты материальной ответственности организации за совершенные им правонарушения
	Глава 39 Статьи 238 - 247	Данная глава регламентирует все аспекты материальной ответственности сотрудника за совершенные им правонарушения

А причинами материальной ответственности работодателя перед сотрудником могут быть: незаконное увольнение, внесение неправильной информации в трудовую книжку о причине увольнения и т.д.

Участники трудовых отношений имеют право добровольно без судебного вмешательства возмещать ущерб.

Как выяснилось по статистике работодатели в большинстве случаев бывают не довольны работой своих подчиненных и конечно же они предпочли бы

взыскать с сотрудников как можно больше денег в пределах гражданско-правовой ответственности³³. И работники в свою очередь желают без судебного вмешательства, чтобы компенсировали им материальный и моральный вред.

Когда нет достаточно хорошо продуманной концепции во время принятия определенных нормативных актов невозможно разумно регулировать общественными отношениями, которые могут возникать между работником и работодателем.

Это можно назвать пробелами в трудовом праве, выражающиеся в том, что нет определенного нормативного предписания к определенным обстоятельствам, которые находятся в сфере правового регулирования.

Существование разного рода противоречий в нормативных актах приводит к проблемам во время применения правовых норм в области труда.

Также плохо рассмотрены правовые конструкции касающиеся завершения трудового договора. Недостаток юридической техники является одной из причин формирования вышеуказанных дефектов.

Избавиться от дефектов трудового права можно было бы с помощью правовой экспертизы, которая проводится еще на стадии принятия нормативных актов или с помощью используя различные приемы для устранения дефектов, уже во время использования норм права.

Следовательно, мы пришли к выводу, что некоторые вопросы касающиеся ответственности за трудовые правонарушения в научной литературе исследованы очень поверхностно.

2.2 Основания и условия наступления юридической ответственности сторон трудового договора

Ответственность за несоблюдение трудовых законов – тип юридической ответственности, которая накладывается на людей, совершивших трудовые правонарушения. Привлечение происходит на основании Трудового кодекса и прочих законов.

³³Глинда А.И. Состав функций института юридической ответственности // Актуальные проблемы сравнительного правоведения: теория и практика. М., 2017. С. 43-45.

Рассмотрим основания и условия наступления юридической ответственности сторон трудового договора на примере каждого типа юридической ответственности.

Дисциплинарная ответственность – это обязанность рабочего понести наказание за противозаконное трудовое деяние, согласно правовым нормам. Основанием является дисциплинарный проступок – невыполнение или некачественное выполнение сотрудником по его вине трудовых обязательств³⁴.

Нарушение трудовой дисциплины имеет место, только когда в действии сотрудника присутствует вина. Например, продавец продал телефон с неявным дефектом. Руководство магазина наказало его за это. При этом действия руководства неправомерны, поскольку к появлению дефектов продавец отношения не имеет и, возможно, даже не знает об их наличии.

В законодательстве прописаны два типа дисциплинарной ответственности сотрудников: общая и специальная. Первая предусматривается Трудовым кодексом и корпоративными правилами, а вторая касается отдельных категорий рабочих.

Трудовое законодательство выделяет три типа дисциплинарных взысканий: увольнение, выговор, замечание. Стоит отметить, что понятия «строгий выговор» в том списке нет, следовательно, подобное взыскание незаконно. Помимо этого, штрафные санкции тоже не присутствуют в списке, соответственно и такое наказание неправомерно. Поскольку финансовое поощрение всегда было и будет самым действенным рычагом воздействия на сотрудника, многие руководители идут на то, что прописывают в Трудовом договоре режим премирования работников. Там же указывают, что премия не выдается лицам (или выдается в неполном объеме), имеющим неснятое взыскание.

Расторжение Трудового договора – это крайняя мера, которую руководитель может наложить на сотрудника за соблюдение им дисциплины трудовой деятельности. Для подобного наказания должны быть основательные доказа-

³⁴ Абалдуев В.А. Защита трудовых прав граждан. Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2017. 42 с.

тельства и правильно оформленные документы, описывающие факт правонарушения. Принимая такое серьезное решение, начальник должен быть уверен в том, что при необходимости сумеет доказать свою истинность в суде³⁵.

Увольнение за правонарушение дисциплинарного характера возможно в таких ситуациях:

- регулярное беспричинное невыполнение трудовых обязательств;
- беспричинная неявка на рабочее место;
- нахождение на работе в состоянии опьянения;
- распространение информации оберегаемой законом о тайной деятельности предприятия;
- совершение кражи чужого имущества, осознанного его уничтожения или поломки, установленное судебным приговором;
- нарушение норм охраны трудовой деятельности, если это привело к неисправимым последствиям;
- одиночное грубое невыполнение трудовых обязательств руководством предприятия или его замом, влечет за собой увольнение.

Прежде чем применить взыскательные меры, руководитель должен потребовать с провинившегося сотрудника письменную объяснительную.

Взыскание накладывается не позже одного месяца после обнаружения проступка и не позже, чем через шесть месяцев после его совершения. Если обнаружено нарушение установленных правил в результате ревизии или какой-либо проверки, то срок наложения взыскания продлевается до двух лет³⁶.

Применение невозможно применение в ситуациях:

- во время неспособности сотрудника выполнения трудовых обязательств;
- во время отпуска или командировки рабочего.

После ознакомления с соответствующей документацией, рабочий, не согласный с наказанием имеет право обжаловать его в специальных органах, за-

³⁵ Егорова О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам. М.: Проспект, 2013. 248 с.

³⁶ Капустина М.А. Институт юридической ответственности как элемент системы правового регулирования. М., 2016. С.52-62.

нимающихся разбором трудовых разногласий или напрямую в суд.

Если на протяжении года после правонарушения рабочий не станет подвержен новому взысканию за правонарушения, то предыдущее взыскание снимается с него автоматически. Возможно, более ранняя отмена взыскания:

- по желанию руководителя;
- по заявлению сотрудника;
- по обоснованному ходатайству профсоюзного комитета.

Материальная ответственность – это необходимость возмещения ущерба в оговоренном в законе объеме одной стороны трудовых взаимоотношений, которая виновна перед другой. Наложение возможно как на рабочего, так и на руководителя. Руководство организации обязано выплачивать материальный ущерб в любых ситуациях в 100 % объеме, тогда как на рабочего в определенных ситуациях накладываются некоторые ограничения.

Возмещение материального ущерба, по причине противоправного лишения сотрудника возможности осуществлять трудовую деятельность. Такой тип ответственности возникает в ситуациях, когда сотрудник не может получить заработанную оплату труда из-за:

- противоправного отстранения его от работы, увольнения или перевода в иную сферу деятельности;
- несвоевременное соблюдение или отказ руководителя от выполнения предписания органов трудовых разногласий о возврате сотрудника к исполняемым обязанностям;
- несвоевременная выдача трудовой книжки, некорректные записи в ней.

Работодатель, причинивший ущерб личному имуществу своего сотрудника обязан выплатить ему 100 % компенсацию. При обнаружении ущерба, сотрудник должен написать соответствующее заявление своему начальнику, а тот в свою очередь, обязан за десять дней принять решение. В том случае, если работника не устраивает принятое решение, он имеет полное право подать заявление в суд.

Невыплата или несвоевременная выплата заработанных сумм сотрудни-

кам влечет за собой ответственность работодателя материального характера.

В качестве мер административной ответственности выступают следующие штрафы:

- 1000-5000 рублей для должностных лиц;
- 1000-5000 рублей или приостановление деятельности на три месяца для предпринимателей без юридического образования;
- 30000-50000 рублей или приостановление деятельности на три месяца для юридических лиц.

В качестве меры уголовной ответственности за невыплату или задержку штрафные санкции на порядок выше.

Гражданско-правовая ответственность. Это тип юридической ответственности за несоблюдение гражданских прав и обязательств, основанной на использовании гражданско-правовых санкций, из которых следуют невыгодные материальные последствия³⁷.

Административная ответственность. Это тип юридической ответственности за несоблюдение гражданских прав и обязательств, основанной на административном наказании противоправного лица. Такое наказание накладывается в случаях, менее опасных для общества, чем преступления.

Уголовная ответственность. Это тип юридической ответственности за несоблюдение гражданских прав и обязательств, основанной на приговоре суда для лица, совершившего преступление. Уголовная ответственность может повлечь уголовное наказание:

- финансовая компенсация;
- отстранение от занимаемой должности;
- исправительные работы;
- изъятие имущества;
- частичное ограничение свободы;
- арест;

³⁷ Мигунова Ю.А. Понятие и классификация функций юридической ответственности // Научные достижения и открытия современной молодежи. 2017. С. 859-861.

- полное лишение свободы.

Устраиваясь на работу, работник и работодатель подписывают между собой контракт (трудовой договор), который регламентирует права и обязанности обеих сторон. При этом независимо от содержания договора, он несет в себе правовое регулирование взаимоотношения трудовых отношений в рамках законодательства³⁸. При этом руководитель имеет право расширить список обязательств включив их в трудовой договор и утвердив с помощью внутренних нормативных актов. Все дополнительные обязательства должны быть в рамках существующего законодательства.

Целесообразность заключения трудового договора для обеих сторон заключается:

1) правовая защищенность всех участников гражданско-правовых отношений, которые при необходимости имеют поддержку со стороны уполномоченных органов власти;

2) соблюдение существующего трудового законодательства, что предотвращает появление проблем с исполнительными органами власти, а в каких-то случаях получение преференций;

3) детализация и разъяснение основных положений занимаемой должности и особенностей организации деятельности предприятия, включая дисциплинарные нормы.

Условия привлечения к материальной ответственности обеих сторон трудового договора

Существующее законодательство нацелено на поддержание правомерности отношений между обеими сторонами трудового договора. Возникают ситуации, когда по вине работника или работодателя умышленно или без злого умысла причиняется вред материальным либо моральным ценностям. В каждом отдельном случае необходимо соблюсти весь протокол для правомерного признания факта причиненного ущерба.

³⁸ Лукьянчук А.Л. Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Благовещенск: Изд-во Амурского гос. ун-та, 2017

Существует ряд условий, при которых в соответствии с существующим законодательством, наступает материальная ответственность:

Потерпевшая сторона должна заявить о факте причинения ущерба или неисполнения другой стороной своих обязанностей, которые повлекли за собой неприятные последствия;

Зафиксированные факт нарушения должностных обязанностей, которые можно причислить как противоправных действий либо бездействий;

Причинение материального ущерба имуществу одному из участников соглашения, заключенного посредством трудового договора (см. таблицу 3).

Таблица 3 - Ответственность работодателя перед персоналом

Работодатель несет ответственность	Разъяснение	Материальная ответственность
За право сотрудника заниматься трудовой деятельностью в соответствии с должностными инструкциями и существующим законодательством	К правонарушениям со стороны работодателя относятся: <ul style="list-style-type: none"> · - незаконное увольнение подчиненного; · - незаконное освобождение от исполнения должностных обязанностей; · - незаконный перевод сотрудника на иную должность без добровольного согласования с ним и т.д. 	Средний размер заработной платы работника за все время, в течение которого были ущемлены его права на законное исполнение своих трудовых обязанностей.
За личное имущество работника	К правонарушениям со стороны работодателя относятся: <ul style="list-style-type: none"> · - повреждение одежды либо личного имущества по причине действия либо бездействия работодателя; · - потеря или пропажа одежды либо личного имущества работника. 	Работодатель обязан компенсировать повреждение либо потерю имущества в полной мере. По договоренности между обеими сторонами компенсация может быть как в денежной форме, так и в натуральной.
За причинение морального вреда работнику	К правонарушениям со стороны работодателя относятся: <ul style="list-style-type: none"> · - действия, которые влекут за собой ущемление прав и свобод сотрудников, исполняющих свои должностные обязанности, а также их моральную неудовлетворенность. 	Величина компенсации устанавливается либо сторонами трудового договора, либо назначается судом.
За своевременную выплату заработной платы и всех сопутствующих выплат в соответствии с внутренним положением об оплате труда и законодательством	К правонарушениям со стороны работодателя относятся: <ul style="list-style-type: none"> · - нарушение сроков и размера выплат, оговоренных трудовым договором и внутренним положением об оплате труда. 	Рассчитывается процент за каждый день просрочки от суммы, причитающейся к выплате. Величина данного процента регламентирована законодательством или может быть утверждена судом.

В части невыплаты или задержки заработной платы в оговоренные контрактом сроки, а также за выплату не в полном размере организация несет от-

ветственность независимо от того, существует ли объективная вина в случившемся или обстоятельства сложились так, что выплаты были задержана по вине каких-либо обстоятельств.

Несмотря на то, что законодательство предусматривает объективную двустороннюю ответственность обеих сторон участников трудовых отношений, все-таки обязанностей налагается больше на работника, который занимает вакантную позицию в организации³⁹. Хотя, необходимо отметить, что последствия нарушений в одинаковой ситуации для работодателя обычно тяжелее, чем для работника (см. таблицу 4).

Таблица 4 - Материальная ответственность работника в рамках исполнения обязанностей по трудовому договору

Работодатель несет ответственность	Разъяснение	Материальная ответственность
за вверенные ему материальные ценности в соответствии с должностными обязанностями	Данный пункт может быть оговорен в контракте заранее. Сотрудник несет ответственность за свое рабочее место, имущество и технические средства, которые он использует в повседневной работе	Размер компенсации обычно соответствует рыночной стоимости имущества или технического средства, которому был причинен ущерб
за умышленное совершение действий	Умышленное причинение ущерба или осознанное бездействие, которые привели к утрате материальных ценностей либо репутации организации должно быть доказано и заактировано по всем юридическим нормам. Сам факт существование контракта между обеими сторонами подтверждает ответственность сотрудника за свои действия на рабочем месте	Сумма компенсации определяется через оценку стоимости ущерба или потерь
за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения	Такое поведение подпадает не только под нормы материальной ответственности из-за срыва рабочего процесса (или возможного нанесения ущерба), но и под административные нормы ответственности	В данном случае сотрудник может быть отстранён от рабочей деятельности, и при инициативе работодателя уволен в соответствии с трудовым договором
За соблюдение соглашения о неразглашении сведений, касающихся деятельности компании сторонним лицам	Отдельным пунктом во внутренних нормативно-правовых документах может быть прописано соглашение о неразглашении коммерческой тайны. Чаще всего это связано с защитой персональных данных клиентов, уникальность деятельности организации, защита от конкурентов и т.д.	Обычно в трудовом договоре предусматривается и наказание за нарушение данного положения, которое должно быть определено в рамках трудового законодательства.

³⁹ Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву. М.: Издательство Юрайт, 2017. 303 с.

Таким образом, важно помнить о том, что наше законодательство уравнивает обязательства обеих сторон и ни в коем случае не принижает ответственность за совершенное деяние в соответствии с занимаемой должностью. Устройство на работу сотрудника не означает, что только он должен исполнять свои обязательства с похвальным трудолюбием и ответственностью на вверенном ему участке работы. Работодатель также выступает ответственным участником трудовых отношений и также несет ответственность за свою часть работы.

2.3 Виды юридической ответственности за нарушение трудового законодательства

Виды юридической ответственности можно классифицировать исходя из принадлежности их к различным отраслям права. Так, по отраслевому признаку классически различают гражданско-правовую, административную, уголовную, дисциплинарную ответственности. Однако, с развитием законодательства правоведы стали выделять новые виды ответственности: конституционную, материальную, ит.д.

1. Уголовная ответственность (уголовно-правовая ответственность) – ответственность, которая применяется к лицу, виновному в совершении преступления. Уголовная ответственность является фундаментальным понятием уголовного права.

Отличительными чертами данного вида юридической ответственности являются наличие уголовного дела (т.е. совокупности документов, на основании которых выносится приговор)⁴⁰. Уголовная ответственность характеризуется наиболее жесткими санкциями и устанавливается только законом, а применяется исключительно в судебном порядке. Порядок наложения ответственности крайне детализирован, что связано с ее особой репрессивностью, а также желанием законодателя предупредить возможные ошибки со стороны правоприменителей.

⁴⁰Пирбудагова В.И. Вопросы юридической ответственности в трудах российских ученых советского периода // История государства и права. 2011. № 5. С. 26.

Нормативный акт, который устанавливает уголовную ответственность в нашем государстве – это Уголовный Кодекс Российской Федерации.

Таким образом, можно обозначить следующие обязательные признаки уголовной ответственности:

- основана на нормах уголовного права, которые устанавливают ее границы, основания;
- имеет личный характер;
- возлагается в особом порядке, предусмотренном нормами уголовно-процессуального права;
- субъект, применяющий уголовную ответственность – государство, государство использует репрессивные (принудительные) методы воздействия;
- формальное основание уголовной ответственности – обвинительный приговор суда, который выносится от лица государства;

Используются следующие меры уголовной ответственности – наказание: лишение специального права или звания, обязательные работы, штраф, исполнительные работы, конфискация имущества, ограничение свободы, арест, лишение свободы. Высшей мерой наказания является смертная казнь.

Несмотря на то, что в разных государствах существуют разные виды смертной казни, в России единственным наказанием, лишаящим жизни виновного, выступает расстрел.

2. Административная ответственность (административно-правовая ответственность) – вид юридической ответственности, определяющий обязанности субъекта претерпевать лишения государственно-правового характера за совершение административного правонарушения.

Данная ответственность предусматривается за совершение административных проступков: невыполнение правил дорожного движения общественного порядка, гигиены и санитарии, охраны природы и т.д.

Административные санкции являются менее жесткими, нежели уголовные, однако, вместе с тем они представляют собой ощутимые неблагоприятные последствия для правонарушителя. Административная ответственность насту-

пает за такие административные проступки, которые с точки зрения общественной опасности граничат с преступлениями⁴¹.

В общем целом можно выделить следующие основные особенности административной ответственности:

- назначается только за административные проступки;
- применяется к не подчиненным лицам, а субъект ответственности определяется широким кругом уполномоченных на это лиц;
- национализированность административной ответственности;
- не влечет за собой судимость – к данной ответственности чаще привлекают во внесудебном (административном) порядке.

Общепризнано, административная ответственность базируется на нижеперечисленных основных принципах:

- принцип законности,
- принцип целесообразности ответственности,
- принцип неотвратимости ответственности,
- принцип индивидуализации мер ответственности.

Примечательно то, что устанавливая административную ответственность, законодательство тем не менее предусматривает возможность освобождения лиц, которые совершили административные правонарушения, от данной ответственности⁴².

В качестве принципов гражданско-правовой ответственности можно обозначить следующие:

- 1) принцип неотвратимости ответственности;
- 2) принцип индивидуализации;
- 3) принцип полного возмещения вреда.

Все сложности именно в разграничении полной материальной ответственности и ограниченной, т. к. по общему правилу материальные взыскания

⁴¹ Тимошенко И.В. Административная ответственность. М.: ИКЦ «МарТ». 2014. С. 22.

⁴² Хохлова Г.В. Понятие, виды и формы гражданско-правовой ответственности // Актуальные проблемы гражданского права. М., 2013. № 5. С. 24.

производятся в ограниченном порядке, а полная материальная ответственность - исключение.

В свою очередь процесс привлечения работодателя к материальной ответственности не ограничивается только возмещением материальной части, работодатель также возмещает и моральный вред.

Стоит отметить, что не всеми теоретиками материальная ответственность выделяется как самостоятельный вид юридической ответственности, ее часто рассматривают как подвид юридической ответственности.

3. Дисциплинарная ответственность представляет собой вид юридической ответственности, которая наступает за совершение дисциплинарных проступков и выражается в объявлении нарушителю дисциплинарного взыскания. Иными словами, дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника встретиться с неблагоприятными последствиями, которые предусмотрены нормами права (в частности, трудового права), за противоправное виновное деяние или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. Действующим трудовым законодательством принято различать общую, а также специальную дисциплинарную ответственность. Общая дисциплинарная ответственность – которая предусматривается Трудовым Кодексом, а также правилами трудового распорядка, - может быть возложена на каждого работника (кроме тех, на которых распространяется специальная дисциплинарная ответственность), специальная ответственность устанавливается для узкого круга работников и связана с исключительными условиями труда, а также значимостью выполняемых ими трудовых обязанностей (примером здесь может служить работа судей, прокуроров, следователей, работников ряда отраслей, подпадающих под действие уставов).

Суммируя, можно сказать, что специальная дисциплинарная ответственность отличается от общей дисциплинарной ответственности по следующим признакам:

1. Круг лиц, которые подпадают под ее действие.
2. Меры дисциплинарного взыскания.

3. Круг лиц и органов, которые наделены правом применять взыскания.

4. Порядок применения и обжалования взысканий.

Одним из видов специальной дисциплинарной ответственности можно считать ответственность по уставам и положениям о дисциплине. Данная ответственность распространяется главным образом на работников соответствующей отрасли народного хозяйства, выполняющих в ней основные, профилирующие работы, а также на работников центрального аппарата⁴³. Уставы / положения не только определяют круг этих лиц, но и указывают должностных лиц, имеющих право налагать дисциплинарные взыскания.

Также на практике применяется такой вид ответственности, как:

- Конституционная (конституционно-правовая) ответственность – данный вид ответственности наступает за нарушение основного закона страны – Конституции, - высшими должностными лицами государства, органами государственной власти.

Данная ответственность применяется в порядке, определенном конституционным, а также избирательным законодательством.

Конституционно-правовая ответственность в качестве юридической ответственности представляется как применение к субъекту, виновному в нарушении предписаний конституционно-правовых норм, мер государственного принуждения, которые предусмотрены санкциями юридической нормы и выражаются в отрицательных для него последствиях личного, организационного или имущественного характера⁴⁴.

Принято считать, что конституционно-правовая ответственность имеет под собою два основания: нормативное и фактическое.

Нормативное основание представляет собой те нормы конституционного права, которые предусматривают ответственность.

Фактическое же основание – это:

⁴³ Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института // Право. 2017. № 2. С. 90–101.

⁴⁴ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

а) правонарушение, которое можно охарактеризовать набором признаков, образующих состав правонарушения;

б) правоприменительный акт – то есть, применение к правонарушителю, совершившему правонарушение, мер государственного принуждения.

Еще один критерий распределения видов юридической ответственности на группы – возможность самостоятельной реализации ответственности. Гражданско-правовая и материальная ответственность могут быть осуществлены самостоятельно, добровольно. Например, лицо, не исполнившее обязательство, может самостоятельно возместить вред. В этом случае спор не будет передан на рассмотрение суда, а государство даже не узнает, что имело место гражданско-правовое нарушение. Ущерб, причиненный работником имуществу предприятия (организации), может быть возмещен им добровольно (в форме ремонта за свой счет, денежного возмещения) (ст. 248 Трудового кодекса). Уголовная, административная, дисциплинарная виды ответственности всегда предполагают издание правоприменительного акта, назначающего наказание (взыскание). В отношении себя самого такой акт издать невозможно.

Итак, можно выделить два объединения видов ответственности:

1) виды ответственности, которые могут быть реализованы самостоятельно, добровольно (материальная и гражданско-правовая);

2) виды ответственности, которые всегда возлагаются посредством издания правоприменительного акта и самостоятельно реализованы быть не могут (уголовная, дисциплинарная, административная).

Еще одно основание «размежевания» видов ответственности – обязательность возложения ответственности правоприменителем.

Привлекать или не привлекать к дисциплинарной ответственности, по общему правилу, решает работодатель. У него нет обязанности назначать дисциплинарное взыскание за каждое неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (служебных) обязанностей работниками. В виде исключения выступает правило, предусмотренное ст. 195 Трудового кодекса Российской Федерации. Почти такая же свобода усмотрения присутствует у работодателя и в

вопросе о привлечении к материальной ответственности. Согласно ст. 240 Трудового кодекса РФ, работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника⁴⁵. Впрочем, это право может быть ограничено в некоторых случаях собственником имущества организации.

С другой стороны, если правоприменитель установит факт совершения преступления, административного правонарушения или гражданско-правового нарушения, он обязан привлекать виновное лицо к ответственности. В некоторых случаях он может не назначать наказания (например, ввиду малозначительности деяния – при привлечении к административной ответственности), но официальная реакция необходима.

Таким образом, по критерию наличия «фиксированного» перечня правонарушений все виды ответственности можно сгруппировать следующим образом:

- 1) имеющие четкий «закрытый» перечень видов наказания (уголовная, административная);
- 2) не имеющие такого перечня (гражданско-правовая, материальная).
- 3) имеющие «закрытый» перечень взысканий, но отличающийся для различных категорий работников (дисциплинарная).

Презумпция невиновности. Главное назначение и направленность ее заключается в обеспечении: процессуального содержания органов и лиц, ведущих процесс, в отношении обвиняемого (подозреваемого, подсудимого); всестороннее, полное и объективное исследование обстоятельств дела; исключение обвинительного уклона; строгое следование закону. При этом должен строго соблюдаться принцип презумпции невиновности. Он закреплен в Конституции Российской Федерации⁴⁶. Его смысл заключается в следующем: каждый обвиняемый в совершении преступления считается невиновным, пока его винов-

⁴⁵ Ситникова Е.Г. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика. М., 2015. 176 с.

⁴⁶ Научно-практический комментарий к Конституции Российской Федерации / отв. ред. В.В.Лазарев. М., 2013.

ность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда. Обвиняемый не обязан доказывать свою невиновность. Неустранимые сомнения в виновности толкуются в пользу обвиняемого.

Статья 13 УПК РФ подчеркивает еще одно важное положение принципа презумпции невиновности: «Никто не может быть признан виновным, а также подвергнут уголовному наказанию иначе, как по приговору суда и в соответствии с законом». Значимость этого положения обусловлена тем, что основными вопросами уголовного дела, которые разрешаются в приговоре, являются: виновен или невиновен подсудимый, применять или не применять к нему наказание. Из указанного выше вытекает, что первопричиной привлечения к конституционно-правовой ответственности является именно совершенное конституционное правонарушение, то есть виновное деяние, что влечет специальную конституционную (конституционно-правовую) ответственность тем, что противоречит требованиям конституционно-правовых норм.

Соответствие видов правонарушений и юридической ответственности характеризуется и соответствием санкций, которые предупреждают соответствующие определенные правонарушения, а также представляют собой реализацию соответствующей юридической ответственности⁴⁷. При этом следует отметить, что различные виды юридической ответственности могут осуществляться как в одной и той же форме (как, например, уголовная ответственность реализуется исключительно в судебном порядке), так и может иметь различные формы своего осуществления (к примеру, гражданско-правовая ответственность может быть реализована в судебном, административном или арбитражном порядке, и т.д.).

⁴⁷ Тимошенко И.В. Административная ответственность. М.: ИКЦ «МарТ», 2014. С. 28.

3 ПРОБЛЕМЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Юридическая ответственность представляет собою важный, многосторонний аспект жизнедеятельности человека. В настоящее время концепция юридической ответственности нуждается в реформировании с учетом новейшего законодательства.

В процессе совершенствования законодательной системы Российской Федерации начинает появляться все большее и большее количество новых нормативно-правовых актов, а также начинают вноситься изменения в ранее действовавшие нормативно-правовые акты. Большое количество законов — это неизбежная черта развития современного российского законодательства, которое стремится отразить как политические, так и социально-экономические перемены в жизни отечественного общества. Таким образом, весь массив современного российского законодательства трудно обзрим.

Следует отметить, что законодатель (как это было видно и из исторического развития института юридической ответственности) всегда уделял наибольшее внимание регламентации именно уголовной и административной ответственности, так как данные виды способны оказать наиболее существенное влияние на дальнейшую судьбу правонарушителя, в том числе с учетом применяемых мер воздействий в рамках указанных видов юридической ответственности⁴⁸.

Тем не менее толкование юридической ответственности будет всегда присутствовать как в форме уяснения, так и в форме разъяснения, что связано с тем, что природа правоприменительной деятельности, а также форма правоприменительного акта, ведут к необходимости мотивации принятого решения, которое излагается в специальных правоприменительных актах. Однако, свобода интерпретации юридической ответственности ограничивается определенными рамками закона, который все же всегда старался закрепить максимальную

⁴⁸Габричидзе Б.Н. Юридическая ответственность. М.: Альфа-М, 2013. С. 622.

регламентацию. Но все обстоятельства предусмотреть практически невозможно – законодательство носит абстрактный характер, а применять его следует к конкретным случаям. Определенное влияние оказывает так же генезис общественных, социальных отношений, которые тем или иным образом подпадают под действия права. Таким образом, в любом случае, пусть даже в самом минимальном объеме, усмотрение правоприменителя, трактовка им юридической ответственности при реализации норм права будут присутствовать⁴⁹.

Причины для привлечения к материальной ответственности сотрудника может быть нанесения вреда имуществу работодателя в процессе трудовой деятельности.

А причинами материальной ответственности работодателя перед сотрудником могут быть: незаконное увольнение, внесение неправильной информации в трудовую книжку о причине увольнения и т.д.

Участники трудовых отношений имеют право добровольно без судебного вмешательства возмещать ущерб.

Как выяснилось по статистике работодатели в большинстве случаев бывают не довольны работой своих подчиненных и конечно же они предпочли бы взыскать с сотрудников как можно больше денег в пределах гражданско-правовой ответственности. И работники в свою очередь желают без судебного вмешательства, чтобы компенсировали им материальный и моральный вред.

Когда нет достаточно хорошо продуманной концепции во время принятия определенных нормативных актов невозможно разумно регулировать общественными отношениями, которые могут возникать между работником и работодателем.

Это можно назвать пробелами в трудовом праве, выражающиеся в том, что нет определенного нормативного предписания к определенным обстоятельствам, которые находятся в сфере правового регулирования.

Существование разного рода противоречий в нормативных актах приво-

⁴⁹ Мальков А.В. Теория государства и права. М.: Дело, 2016. С. 501.

дит к проблемам во время применения правовых норм в области труда.

Также плохо рассмотрены правовые конструкции касающиеся завершения трудового договора. Недостаток юридической техники является одной из причин формирования вышеуказанных дефектов.

Избавиться от дефектов трудового права можно было бы с помощью правовой экспертизы, которая проводится еще на стадии принятия нормативных актов или с помощью используя различные приемы для устранения дефектов, уже во время использования норм права.

Стоит отметить, что дела о восстановлении на прежней работе работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины занимает важное место среди индивидуальных споров, рассматриваемых в судах.

Рассмотрим такой дисциплинарный проступок как прогул, по правилам дисциплинарное взыскание за него будет увольнение. В журнале Трудовое право приведён такой пример: согласно пп. а п. в ч.1 ст.81 ТК РФ, прогулом признается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня. Факт прогула должен доказать работодатель. А вот судом должно быть установлено: пришелся ли период отсутствия работника на рабочее время или на время отдыха, его длительность, не нарушены ли при увольнении права работника⁵⁰.

Рассмотрим пример из судебной практики: истец обратился в Выборгский районный суд Санкт-Петербурга к ООО о восстановлении его на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскать задолженность по заработной плате, взыскание незаконно удержанной суммы за оплату услуг сотовой связи, компенсация морального вреда в связи с незаконным увольнением. Выборгский районный суд принял решение об удовлетворении исковых требований частично и взыскал в пользу истца сумму, удержанную за оплату услуг сотовой связи. В остальной части иска было отказано.

Рассматривая апелляционную жалобу истца, на решение районного суда

⁵⁰Свистельникова Д.А. Административная ответственность за нарушение трудовых права граждан Благовещенск: Изд-во амурского гос. ун-та, 2017. С. 56.

было установлено, что истец принят на работу в ООО, режим рабочего времени организации был определен правилами внутреннего распорядка (ст. 91 ТК РФ). Истец не оспаривал своё отсутствие на рабочем месте. В обоснование своих требований истец предоставил судебную повестку, в соответствии с которой он был вызван в Куйбышевский районный суд в качестве истца. Истец не смог заранее предупредить работодателя и не предоставил после ему повестку в качестве уважительной причины отсутствия на рабочем месте. Работодатель предоставил акт по которому было зафиксировано отсутствие истца на рабочем месте более 4-х часов. Следовательно, истцом совершен грубый дисциплинарный проступок - прогул, за которое законом предусмотрено увольнение. Если бы истец своевременно и надлежащим образом известил работодателя о предстоящем судебном заседании, по которому он являлся истцом, оформил бы служебную записку с приложением документа из суда, в котором отражалось время судебного заседания, то данный случай нельзя было бы квалифицировать как прогул. В данном случае, работник сам принял решение о том, что его отсутствие обосновано и, что он сможет в любой момент его подтвердить.

В итоге хочется отметить, что заключая трудовой договор, работник должен понимать, что он принимает на себя определенные обязательства и самовольное покидание рабочего места, не выход на работу когда хочется - работнику запрещаются.

На основании вышеизложенного, можно порекомендовать работодателю соблюдать правила прописанные в ст. 193 Трудового ТК РФ. Если же работник не выходит на работу, задерживается более чем на 4 часа, то работодатель или уполномоченный на то сотрудник обязан составить акт об обнаружении данного проступка. Затем нужно связаться с таким работником и потребовать его письменное объяснение данного отсутствия на рабочем месте. В этом случае у работника на объяснения есть 2 дня. Он вправе отправить такие объяснения почтой. Работодателю в свою очередь дается возможность привлечь работника к дисциплинарной ответственности в течении 1 месяца со дня обнаружения данного противоправного поведения, не считая при этом время болезни со-

трудника, пребывания его в отпуске, также учитывается время необходимое для учета мнения представительного органа работника. Если работник не предоставил объяснение, то работодатель обязан составить акт об этом, а после издать приказ о применении дисциплинарного взыскания к данному сотруднику, путем увольнения. С данным актом работник должен быть ознакомлен под роспись, если он отказывается, то об этом руководителем также составляется соответствующий акт, который отправляется почтой на адрес уволенного сотрудника. Из чего можно сделать вывод, что в случае судебного разбирательства, работодатель сможет подтвердить о принятии им мер для извещения работника о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения⁵¹.

Как показывает практика в нашей стране, в большинстве организаций управление осуществляется по принципу - руководитель отдает указания, а работник их выполняет и если возникает какая - то критика, даже если она разумна, её воспринимают как оскорбление в адрес руководства. Частые случаи дисциплинарного взыскания за подобное поведение. Тем не менее, наше трудовое законодательство не предусматривает ответственности за такое поведение. Такие высказывания, в адрес работодателя, не могут рассматриваться как нарушение норм этики, так как свобода слова в нашей стране закреплена в Конституции Российской Федерации, из этого следует, что работник вправе свободно выражать своё мнение, позицию, но следует помнить, что данные выражения не должны произноситься в оскорбительной форме и унижать честь и достоинство других лиц.

Конечно, лицо, которое налагает дисциплинарную ответственность по своему усмотрению, оценивает тяжесть противоправного поведения и определяет вид взыскания, которые весьма ограничены законом. Практика показывает, что существующие виды дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 192 ТК РФ, не позволяют эффективно оказывать влияние на поведение работ-

⁵¹ Определение Санкт - Петербургского городского суда от 02.04.2013 по делу № 33-4005/2013 «Требование о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

ников⁵². Из этого можно сделать вывод, что необходимо дополнение мер дисциплинарной ответственности в целях действительного усиления ответственности и обеспечения прогресса в наказании, законодателем предлагается предоставлять работодателю возможность использовать другие правовые средства, которые будут обеспечивать дисциплину труда в дополнение к дисциплинарной ответственности.

В качестве новых правовых средств можно предложить: временное ограничение продвижения по карьерной лестнице, строгий выговор, предупреждение о возможности увольнения при совершении повторного дисциплинарного проступка. Также положение отдельных нормативно правовых актов о дисциплине отдельных категорий работников, которые предусматривают более широкий круг мер дисциплинарных взысканий, в свою очередь противоречат Конституции Российской Федерации и ТК РФ, нуждаясь в пересмотре.

Работодателю не обязательно применять меру ответственности или применить более мягкое наказание, он должен основываться на тяжести проступка, обстоятельствах его совершения, личности правонарушителя. На практике, замечание рассматривается как менее строгое взыскание, чем, например, выговор, но, несмотря на это, последствия от них будут одинаковы. Конечно, эти меры имеют большее значение в морально - нравственном, воспитательном значении. Они рассматриваются как альтернативой увольнению, либо как мера, которая предупреждает увольнение. Кроме этого, если у работника отсутствует дисциплинарное взыскание, это дает ему преимущество перед другими работниками, имеющими дисциплинарные взыскания, и за это такой работник должен быть поощрён.

На сегодняшний день отсутствие в трудовом законодательстве норм мер материального воздействия за нарушение трудовой дисциплины предоставляет право самому работодателю определять количество и характер таких наказаний. Часть работодателей применяют не предусмотренные законодательством

⁵² Шакирова В.И. Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора. Благовещенск: Изд-во Амурского гос. ун-та, 2017. С. 35.

штрафные санкции в отношении работников. Вместе с тем, сами работники редко обращаются в суд за защитой своих прав, так как не обладает достаточными правовыми знаниями и не умеют отстаивать свои права. Одним из выходов признается признать дисциплинарный штраф особой разновидностью дисциплинарных взысканий. В некоторых работах посвященных этой теме учеными предлагается такой вариант, как использование данной суммы штрафа на создание особого капитала при учреждении, расходование которого должно осуществляться в интересах сотрудников. Введение дисциплинарных штрафов предоставит работодателю право в большинстве случаев применять данную меру. Но пока не разработан реальный, действенный, правовой механизм такого дисциплинарного взыскания, поэтому введение штрафа на данный момент невозможно.

Иногда ставится под сомнение судами и правовая природа дополнительных соглашений заключаемых как приложение к трудовому договору. Такие соглашения признаются недействительными. В связи с чем обращается внимание на обстоятельство, что в трудовом законодательстве вообще не установлен механизм признания трудового договора или его части незаключенным или недействительным. То же самое касается и дополнительных соглашений к трудовому договору, потому что в соответствии с ч. 3 ст. 57 ТК РФ соглашение сторон, заключаемое в письменной форме является неотъемлемой частью трудового договора⁵³.

Причем в трудовом законодательстве в отличие от гражданского законодательства отсутствует понятие недействительности трудового договора, на что Верховный Суд РФ обращает наше внимание.

Обусловлено это тем, что трудовые договоры представляют собой особый вид договоров. Их объектом является выполнение трудовой функции, то есть работы в определенной должности, по определенной специальности и т.п. Обязательным условием является подчинение работника правилам внутреннего

⁵³ Певцова Е.А. Трудовое право. М.: Юстиция, 2017. 206 с.

трудового распорядка. По этому поводу существует мнение, что одним из способов устранения пробела в трудовом законодательстве является внедрение в раздел «Общие положения» ТК РФ дополнительной статьи. В ней должны быть предусмотрены основания и границы по применению гражданского законодательства к трудовым отношениям в порядке межотраслевой аналогии⁵⁴.

Однако аналогия по правилам трудового законодательства до настоящего времени так и не применяется. В связи с этим, для разграничения предметов правового регулирования самостоятельных отношений, в практике применения норм действующего законодательства должны прослеживаться четкость и последовательность.

Справедливым в данном случае необходимо признать высказывание Е.Д. Свойкиной, важное практическое значение имеет определение отрасли законодательства, которая регулирует отношения, связанные с трудом. От этого напрямую зависит рассмотрение в случае конфликта вопросов об ответственности сторон договора⁵⁵.

Действующая редакция ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, которая предусматривает ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, устанавливает в качестве санкций значительные размеры административных штрафов (для должностных лиц – от десяти до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти до ста тысяч рублей). При этом государственные инспекторы труда квалифицируют по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ любые нарушения, касающиеся оформления трудового договора.

Представляется, что законодатель, устанавливая повышенную ответ-

⁵⁴ Алексеенко П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству. Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. 88 с.

⁵⁵ Там же. 89 с.

ственность для работодателей за уклонение от оформления трудового договора, а равно и за его «подмену» гражданско-правовым договором, имел в виду необходимость предупреждения таких противоправных действий работодателей, которые направлены на уклонение от возникновения трудовых отношений с «фактическими работниками». Однако формулировка в диспозиции данной нормы «ненадлежащее оформление трудового договора» позволяет должностным лицам государственной инспекции труда штрафовать на весьма значительные суммы работодателей и в тех случаях, когда трудовые договоры с работниками заключены, но в них допущены неточности, несовершенства, например не указаны условия, которые согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ должны содержаться в трудовом договоре.

Полагаем, учитывая негативно складывающуюся для работодателей практику привлечения их к административной ответственности за ненадлежащее оформление трудового договора, необходимо в постановлении Пленума Верховного Суда РФ разъяснить, что в качестве подобных нарушений могут быть расценены такие действия работодателя, как заключение трудового договора в устной форме, невыдача работнику его экземпляра трудового договора. Заключение же трудового договора в письменной форме с нарушениями, выражающимися в невключении в содержание трудового договора обязательных сведений или условий, которые согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ должны включаться в текст договора, и не должны квалифицироваться по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Еще один состав административного правонарушения установлен ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и предусматривает административную ответственность⁵⁶ за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

⁵⁶Свистельникова Д.А. Административная ответственность за нарушение трудовых права граждан. Благовещенск: Изд-во Амур.гос. ун-та, 2017. С. 24.

Применение административной ответственности за такие деяния имеет как минимум два проблемных аспекта.

Во-первых, в практике государственных инспекций труда отсутствуют случаи квалификации действий работодателя по невыплате заработной платы в установленный срок даже с незначительными пропусками сроков (2–3 дня) в качестве малозначительных административных правонарушений и освобождения лица, его совершившего, от административной ответственности в соответствии со ст. 2.9 КоАП РФ. Более того, назначение административных наказаний нередко осуществляется государственными инспекторами труда без учета требований ст. 4.1 и 4.2 КоАП РФ, предполагающих назначение административного наказания с учетом характера совершенного административного правонарушения, личности виновного, его имущественного положения, обстоятельств, смягчающих административную ответственность.

Предупреждение как мера административной ответственности предусмотрено санкцией ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, но практически не применяется государственными инспекциями труда. В основном в качестве вида административного наказания назначаются административные штрафы (на должностных лиц в размере от десяти до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей). Подобную практику нельзя признать правильной и справедливой.

Во-вторых, особого внимания заслуживает проблема применения мер административной ответственности за «установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством». Очевидно, что законодатель в данном случае установил административную ответственность за выплату заработной платы менее минимального размера оплаты труда. Это следует из содержания ст. 133 Трудового кодекса РФ, согласно которой минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже

величины прожиточного минимума трудоспособного населения. То есть законодательством устанавливается минимальный размер оплаты труда, но в этой же статье указано, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. В связи с указанной формулировкой и возникают случаи привлечения работодателей к административной ответственности за установление заработной платы ниже величины прожиточного минимума, даже если устанавливаемая и выплачиваемая заработная плата превышает минимальный размер оплаты труда.

О сложности сферы правового регулирования трудовой деятельности, которая возникает при заключении договоров с отдельными категориями работников, свидетельствует изложенное выше.

Сегодня все новые и новые способы воздействия на возникающие между сторонами отношения, связанные с трудом получает индивидуальное регулирование.

Самому процессу трудовой деятельности при установлении договорных отношений необходимы межотраслевые приемы регулирования. Но, несмотря на это не нужно, чтобы процесс трудовой деятельности приводил к тому, что правовые нормы отраслей права, смежные с трудовым правом, создают преграды для выполнения социально-правового стандарта, который особенно присущ трудовому праву.

Необходимо свести к минимуму пробелы в законодательстве, нечеткость юридической техники, другие недостатки и изъяны путем планомерного совершенствования законодательства, регулирующего трудовую деятельность. Именно по этой причине перспективы слияния трудового права с гражданским, то есть практически полной «ликвидации» трудового права, как самостоятельной отрасли, являются преждевременными.

Защита прав человека, в том числе в сфере трудовых отношений⁵⁷ является важнейшей задачей демократического общества. Наиболее сильно в защите

⁵⁷ Попова В.И. Юридическая ответственность сторон трудового договора по трудовому. Благовещенск : Изд-во Амур.гос. ун-та, 2017. С. 14.

нуждается работник, как более слабая сторона трудовых отношений.

Главная проблема заключается в том, что законодательно права работника защищены. Последний имеет право на самозащиту, на защиту со стороны государства и общественных организаций. Однако в связи с обстановкой на рынке труда, работник зависит от работодателя. И боясь потерять работу, позволяет работодателю нарушать свои трудовые права.

Одним из самых популярных и действенных способов защиты является суд. Причем более половины рассматриваемых дел решается в пользу работника, как более слабой стороны. Вместе с тем количество обратившихся в суд работников ничтожно мало по сравнению с числом нарушенных прав. Это объясняется и российским менталитетом, и сложившимся отношением к судебной защите. Но принимать меры по защите прав человека и работника необходимо. И основную функцию в защите должно взять на себя государство. Прежде всего, необходимо реформирование судебной системы, используя опыт развитых стран. Нужно создать специальные суды по трудовым вопросам, которые в короткие сроки смогут рассмотреть трудовые споры между работниками и работодателями.

Кроме того необходима активизация деятельности контрольно-надзорных органов, которые должны надлежащим образом предотвратить нарушение или своевременно выступить в защиту прав работников, тем самым обеспечив интересы работника, не создав угрозы последнему.

Соответствующие государственные органы обязаны реагировать на любые обращения работников, связанные с нарушениями их прав, и принимать меры.

Даже при полном соблюдении принципов и целей юридической ответственности, ее толкование различными правовыми субъектами рознится.

Но при установлении размера административного штрафа не учитывался ряд обстоятельств. В частности, Гражданским Кодексом Российской Федерации предусматриваются различные цели деятельности юридического лица. В соответствии с данными целями юридическое лицо может быть, как коммерческим,

так и некоммерческим (ст. 50). Также необходимо учитывать масштабы деятельности юридического лица, потому что для небольшого предприятия подобная сумма является непосильной, в результате чего оплата столь большого штрафа может привести к прекращению деятельности юридического лица.

Поскольку от вида договора зависят и возникающие правовые последствия, то заключение трудового договора, в отличие от гражданско-правового, возлагает на работодателя обязанности по предоставлению ежегодно оплачиваемого отпуска, оплате взносов в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, выплате зарплаты в размере не ниже МРОТ, предоставлению иных гарантий и льгот, предусмотренных ТК РФ. Наличие в организации работников ко всему прочему предполагает ведение довольно большого количества кадровой документации (приказы, личные карточки работников, трудовые книжки). За несоблюдение некоторых из обязанностей может наступить ответственность вплоть до дисквалификации работодателя.

Дифференциация в качестве специфического приема регулирования не всегда способна обеспечить реальное равенство прав и возможностей работников. Но сама по себе дифференциация не исключает отмены указанного выше отраслевого принципа трудового права, который, наряду с другими принципами, пронизывает действующую правовую материю в сфере труда (ст. 2 ТК РФ). Например, законодатель обязывает работодателя устанавливать сокращенное рабочее время только для инвалидов I и II групп. Тем самым, из данного перечня исключаются инвалиды III группы, что свидетельствует о фактическом нарушении прав последних, поскольку их состояние здоровья и трудоспособность, безусловно, не может позволить им трудиться с той же степенью эффективности, что и здоровым работникам (ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

Неудачным примером дифференциации можно также признать различные основания прекращения трудового договора⁵⁸ с научно-педагогическим работником, которые зависят от вида заключенного с ним трудового догово-

⁵⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

ра(срочного или заключенного на неопределенный срок) в случае неизбрания его по конкурсу (см.: п. 2 ст. 77, ч. 7 ст. 332, п. 4 ст. 336 ТК РФ).

В связи с этим можно сделать вывод о том, что ценность дифференциации в трудовом праве в качестве критерия для более гармоничного подхода в правовом регулировании неоднородных в своем качестве работников выступает как системообразующее начало данной отрасли. Она служит не только приемом правового регулирования соответствующих отношений, но и цементирующим фактором, позволяющим учитывать все отличительные признаки, могущие повлиять на общие цели и задачи трудового законодательства, обозначенные в ч. 1 ст. 1 ТК РФ.

Помимо этого, договорное регулирование и дифференциация в области трудовой деятельности, подпадающей по действие норм трудового права, оказывают непосредственное влияние на совершенствование субъектного состава участников трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

В материи отраслей трудового права и законодательства появляются субъекты, которые в прошлом не были им свойственны. Так называемые нетипичные субъекты трудового права.

В частности, к ним относятся: родители, опекуны несовершеннолетних работников (ст. 63 ТК РФ); родители, опекуны и попечители работодателей-физических лиц, не являющихся предпринимателями (ст. 20 ТК РФ); собственник имущества (например, ст.ст. 20, 75, 77, 81, 181 ТК РФ), юридическое лицо (например, ст.ст. 11, 20, 33, 198 ТК РФ); организация как обозначение «работодатель» (например, ст.ст. 75 и 81 ТК РФ) и др. Фактически в отношения, объединяемые предметом трудового права, вступают субъекты, которые в прошлом не были характерны для нормативных конструкций трудового законодательства.

Согласно ст.3 ТК РФ никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, возраста, места жительства, и т.д. То есть ограничения могут устанавливаться только по основаниям,

связанным с деловыми качествами работников.

Законодатель установил запрет дискриминации в трудовых отношениях и предоставил возможность лицу, подвергшемуся дискриминации, обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, а также о возмещении причиненного ему вреда (материального или морального)⁵⁹.

Отсутствие в законодательстве четкого определения понятия «дискриминация» приводит к непониманию, что конкретно вкладывается в данное понятие, что усложняет доказывание фактов дискриминации в суде.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 (в ред. от 28 12 16) указано, что если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ст. 81 ТК РФ, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда, в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуальным предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

Кодекс законов о труде Российской Федерации ни в одной статье не упоминал об аттестации, хотя и содержал п. 2 ст. 33, устанавливавший, что трудовой договор может быть расторгнут администрацией организации в случае «обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению работы».

В Трудовом кодексе РФ впервые появилась норма, касающаяся непосред-

⁵⁹ Фоменко Р.В Правоведение, Самара.: ПГУТИ, 2017. 148 с.

ственно аттестации работников.

В п. 3 ст. 81 ТК РФ. В п. 3 ст. 81 ТК РФ прямо установлено, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно быть подтверждено результатами аттестации.

Экономические отношения в нашей стране находятся в постоянной динамике, что не может не отразиться на трудовом законодательстве. Оно, в свою очередь, подвержено непрерывным изменениям, что не может не влиять на развитие правовой науки. В результате перед трудово-правовой наукой встают вопросы, требующие своего осмысления. А наука, являясь двигателем прогрессивных изменений, как законодательства, так и права, безусловно, оказывает влияние на формирование цивилизованных отношений в сфере регулирования трудовой деятельности.

Таким образом, важным решением в желании правомерно регламентировать деятельность субъектов правоотношений на момент юридической ответственности можно считать учет формы вины и при наложении наказаний как на юридических, так и на физических лиц.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, проведя исследование по заданной теме, мы пришли к следующим выводам.

В ходе работы установлено, что юридическая ответственность является одной из разновидностей социальной ответственности. Юридическую ответственность отличает от прочих видов социальной ответственности факт неразрывной связи с государством и правом, потому как обязанность следовать нормам права устанавливается, а в последствии обеспечивается деятельностью государственных органов.

История развития юридической ответственности неразрывно связана с историей развития государства, его политической, экономической, социальной сферами жизни. Важными этапами в эволюции развития института являются замена обычая кровной мести на уплату денежных сумм родственникам потерпевшего; отход от классовой направленности применения юридической ответственности; постепенное сокращение перечня преступлений, за которые предусматривается смертная казнь. На протяжении исторического развития отечественного права появлялись и появляются новые виды правонарушений, что приводит к появлению новых мер юридической ответственности и необходимости модернизации института в будущем.

Государство обязано гарантировать соблюдение прав как официально трудоустроенных граждан РФ, так и непосредственных работодателей. В случае выявления того или иного нарушения, это автоматически влечет за собой наказание.

На сегодняшний день главным законом, регулирующим правоотношения в области труда является Трудовой кодекс РФ. В трудовом праве есть два вида юридической ответственности: дисциплинарная и материальная. Первый вид связан с тем, что сотрудник несет ответственность перед работодателем за нарушения, совершенные им на работе. А второй вид связан с тем, что работник и работодатель обязаны возмещать вред, причинённый друг другу. Законо-

дательство РФ в области труда это совокупность нормативно-правовых актов, которая формирует трудовые отношения. Этими нормами могут определяться распределение обязанностей между работодателем и сотрудником, условия договора их взаимодействия, возможности самоутверждение в профессии любых граждан без ущемлений по различным причинам. Нормы трудового права предназначены для регулирования отношений, связанных с использованием труда личности.

Согласно законодательству РФ, работодатели обязаны грамотно использовать нормативно-правовые акты, в то время как на наемные рабочие в подобных обязанностях не наделены, поскольку у них отсутствует правоприменительная юрисдикция в трудовых взаимоотношениях. Одной из ключевых причин в нарушении законодательства заключается в отсутствии базовых знаний ТК РФ, которые позволяют в полной мере защитить свои права. Трудовое законодательство детально рассматривает вопрос, который касается взаимной ответственности работодателя и его сотрудников. В типовой форме контракта есть специальный раздел, в котором по договоренности сторон прописываются условия для наступления определенных видов ответственности, которые не противоречат положениям, закрепленным в Трудовом кодексе.

Отношения в сфере труда между работодателем и работником регулируются трудовым контрактом, заключение которого происходит во время приема человека на работу. В отношениях подобного характера нередко возникают ситуации, когда одна сторона, которая является подписантом договора, причиняет второй определенный вред.

Обязательство по соблюдению законов ТК РФ ложиться на каждого участника трудовых взаимоотношений. Однако особые обязательства по вопросу соблюдения законодательства установлены для непосредственных работодателей. По этой причине именно они являются основными субъектами ответственности за несоблюдение трудового законодательства.

Согласно законодательству РФ, работодатели обязаны грамотно использовать нормативно-правовые акты, в то время как на наемные рабочие в подоб-

ных обязанностях не наделены, поскольку у них отсутствует правоприменительная юрисдикция в трудовых взаимоотношениях.

Российское законодательство уравнивает обязательства обеих сторон и ни в коем случае не принижает ответственность за совершенное деяние в соответствии с занимаемой должностью. Устройство на работу сотрудника не означает, что только он должен исполнять свои обязательства с похвальным трудолюбием и ответственностью на вверенном ему участке работы. Работодатель также выступает ответственным участником трудовых отношений и также несет ответственность за свою часть работы.

Трудовое законодательство детально рассматривает вопрос, который касается взаимной ответственности работодателя и его сотрудников. В типовой форме контракта есть специальный раздел, в котором по договоренности сторон прописываются условия для наступления определенных видов ответственности, которые не противоречат положениям, закрепленным в Трудовом кодексе.

Базовые обязанности работодателя, согласно ст. 21 Трудового кодекса: соблюдение всех законов, правовых и локальных актов, коллективных и трудовых договоренностей и прочее; представление сотрудникам работы, согласно трудовому договору; своевременная и полная выплата заработной платы; предоставление условий трудовой деятельности, отвечающих требованиям охраны и безопасности труда; выполнение указаний государственных инспекций. Ежегодно в России проводятся более 250 тысяч проверок инспекторов по труду на соблюдение трудовых норм. Согласно статистике, самыми популярными нарушениями ТЗ со стороны руководителя являются: операции с трудовым договором (корректирование, заключение, расторжение); оплата труда как регулярная, так и при расторжении трудового договора; охрана трудовой деятельности; режим отпусков; игнорирование компенсаций, прописанных в трудовом кодексе; порядок трудовой деятельности и применение взысканий; игнорирование гарантий особым категориям сотрудников, прописанных в тру-

довом кодексе; нарушения в процедуре повышения квалификационной категории; некорректное составление и принятие локальных актов.

Юридическая ответственность представляет собою важный, многосторонний аспект жизнедеятельности человека. В настоящее время концепция юридической ответственности нуждается в реформировании с учетом новейшего законодательства. Различные виды юридической ответственности могут осуществляться как в одной и той же форме (как, например, уголовная ответственность реализуется исключительно в судебном порядке), так и может иметь различные формы своего осуществления (к примеру, гражданско-правовая ответственность может быть реализована в судебном, административном или арбитражном порядке, и т.д.).

Сегодня все новые и новые способы воздействия на возникающие между сторонами отношения, связанные с трудом получает индивидуальное регулирование. Самому процессу трудовой деятельности при установлении договорных отношений необходимы межотраслевые приемы регулирования. Но, несмотря на это не нужно, чтобы процесс трудовой деятельности приводил к тому, что правовые нормы отраслей права, смежные с трудовым правом, создают преграды для выполнения социально-правового стандарта, который особенно присущ трудовому праву.

Необходимо свести к минимуму пробелы в законодательстве, нечеткость юридической техники, другие недостатки и изъяны путем планомерного совершенствования законодательства, регулирующего трудовую деятельность. Именно по этой причине перспективы слияния трудового права с гражданским, то есть практически полной «ликвидации» трудового права, как самостоятельной отрасли, являются преждевременными.

Практика показывает, что существующие виды дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 192 ТК РФ, не позволяют эффективно оказывать влияние на поведение работников. Из этого можно сделать вывод, что необходимо дополнение мер дисциплинарной ответственности в целях действительного усиления ответственности и обеспечения прогресса в наказании, законодате-

лем предлагается предоставлять работодателю возможность использовать другие правовые средства, которые будут обеспечивать дисциплину труда в дополнение к дисциплинарной ответственности.

В качестве новых правовых средств можно предложить: временное ограничение продвижения по карьерной лестнице, строгий выговор, предупреждение о возможности увольнения при совершении повторного дисциплинарного проступка.

Также положение отдельных нормативно правовых актов о дисциплине отдельных категорий работников, которые предусматривают более широкий круг мер дисциплинарных взысканий, в свою очередь противоречат Конституции Российской Федерации и ТК РФ, нуждаясь в пересмотре.

На сегодняшний день отсутствие в трудовом законодательстве норм мер материального воздействия за нарушение трудовой дисциплины предоставляет право самому работодателю определять количество и характер таких наказаний. Часть работодателей применяют не предусмотренные законодательством штрафные санкции в отношении работников.

Вместе с тем, сами работники редко обращаются в суд за защитой своих прав, так как не обладает достаточными правовыми знаниями и не умеют отстаивать свои права. Одним из выходов признается признать дисциплинарный штраф особой разновидностью дисциплинарных взысканий.

Одним из самых популярных и действенных способов защиты является суд. Причем более половины рассматриваемых дел решается в пользу работника, как более слабой стороны. Вместе с тем количество обратившихся в суд работников ничтожно мало по сравнению с числом нарушенных прав. Это объясняется и российским менталитетом, и сложившимся отношением к судебной защите.

Но принимать меры по защите прав человека и работника необходимо. Прежде всего, необходимо реформирование судебной системы, используя опыт развитых стран. Нужно создать специальные суды по трудовым вопросам, ко-

торые в короткие сроки смогут рассмотреть трудовые споры между работниками и работодателями.

В процессе совершенствования законодательной системы Российской Федерации начинает появляться все большее и большее количество новых нормативно-правовых актов, а также начинают вноситься изменения в ранее действовавшие нормативно-правовые акты.

Большое количество законов – это неизбежная черта развития современного российского законодательства, которое стремится отразить как политические, так и социально-экономические перемены в жизни отечественного общества. Таким образом, весь массив современного российского законодательства трудно обозрим.

Экономические отношения в нашей стране находятся в постоянной динамике, что не может не отразиться на трудовом законодательстве. Оно, в свою очередь, подвержено непрерывным изменениям, что не может не влиять на развитие правовой науки. В результате перед трудово-правовой наукой встают вопросы, требующие своего осмысления. А наука, являясь двигателем прогрессивных изменений, как законодательства, так и права, безусловно, оказывает влияние на формирование цивилизованных отношений в сфере регулирования трудовой деятельности. Важным решением в желании правомерно регламентировать деятельность субъектов правоотношений на момент юридической ответственности можно считать учет формы вины и при наложении наказаний как на юридических, так и на физических лиц.

Когда нет достаточно хорошо продуманной концепции во время принятия определенных нормативных актов невозможно разумно регулировать общественными отношениями, которые могут возникать между работником и работодателем. Это можно назвать пробелами в трудовом праве, выражающиеся в том, что нет определенного нормативного предписания к определенным обстоятельствам, которые находятся в сфере правового регулирования. Существование разного рода противоречий в нормативных актах приводит к проблемам во время применения правовых норм в области труда. Также плохо рассмотрены

правовые конструкции касающиеся завершения трудового договора. Недостаток юридической техники является одной из причин формирования вышеуказанных дефектов. Избавиться от дефектов трудового права можно было бы с помощью правовой экспертизы, которая проводится еще на стадии принятия нормативных актов или с помощью используя различные приемы для устранения дефектов, уже во время использования норм права.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2014. - № 31. - Ст. 4398.

2 Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета. – 1965. – 05 апр. – № 67.

3 Конвенция МОТ 1947 г. № 87 «Об инспекции труда» с Протоколом к ней 1995 г., ратифицированный федеральным законом № 58 ФЗ от 11.04.98 // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 15. - Ст. 1698.

4 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. - Ст. 3.

5 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001. № 195 ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - № 1. - Ст. 1.

6 Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 23.04.2018, с изм. от 25.04.2018) // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 25. - Ст. 2954.

7 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Собрание законодательства РФ. - 1994. - № 32. – Ст. 3301.

8 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - № 5. - Ст. 410.

9 Федеральный закон от 24.07.2007 № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. – 2007. - № 31. - Ст. 4006.

10 Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. – 1996. - № 3. - Ст. 148.

11 Федеральный закон от 26.12.2008 № 294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // Собрание законодательства РФ. – 2008. - № 52. - Ч. 1. – Ст. 6249.

12 Федеральный закон «О специальной оценке условия труда // Собрание законодательства РФ. –2013. - № 52. - Ч. 1. - Ст. 6991.

13 Федеральный закон от 23.12.1998 № 228 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. – 1998. - № 31. - Ст. 3803.

14 Федеральный закон РФ от 16.07.1999 № 165-ФЗ (ред. от 11.07.2011) «Об основах обязательного социального страхования» // Собрание законодательства РФ. –1999. - № 29. - Ст. 3686.

15 Федеральный закон от 15.01.2006 № 225 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Собрание законодательства РФ. – 2006. - № 1. - Ч. 1. - Ст. 18.

16 Постановление Правительства Российской Федерации от 12.02.1994 № 101 «О Фонде социального страхования РФ» //Российская газета. – 1994. – 22 февр. - № 35.

II Специальная литература

17 Абалдуев, В.А. Защита трудовых прав граждан информационно-практическое пособие / В.А. Абалдуев, В.В. Еремин, А.Ю. Францифоров; с предисл. А.Н. Балашова. – Саратов: Изд-во ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», 2017. – 42 с.

18 Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. - М.: Проспект, 2017. - 688 с.

19 Алексеенко, П.Г. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства: учеб.- метод. пособие / П. Г. Алексеенко. - Благо-

вещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. – С. 25.

20 Алексеенко, П.Г. Защита права на труд по российскому законодательству: моногр. / П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкина. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. – С. 32.

21 Алексеенко, П.Г. Трудовое право России: история, современность, перспективы: моногр. / П.Г. Алексеенко. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2016. – С. 23.

22 Алексеенко, П.Г. Правовое регулирование, рассмотрение и разрешение трудовых споров: учебное пособие / П.Г. Алексеенко. - Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2015. - С.12-13.

23 Алексеенко, П.Г. Юридическая ответственность сторон трудового договора: учеб. пособие / П. Г. Алексеенко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Благовещенск : Изд-во Амур. гос. ун-та, 2016. - 116 с.

24 Альбов, А.П. Теория государства и права: учебник и практикум для СПО / А.П. Альбов. - М.: Юрайт, 2016. – С. 147.

25 Афанасьев, В.С. Законность и позитивная юридическая ответственность: проблемы понятия и соотношения / В.С. Афанасьев // Юрист вуза. - 2012. - № 5. - С. 50-55.

26 Белова, А.В. Соотношение целей и функций юридической ответственности / А.В. Белова // Юридический вестник Самарского университета. - 2016. - Т. 2. - С. 130-133.

27 Бикситова, Ж.А. Административная ответственность: учебное пособие / Ж. А. Бикситова. – Оренбургэ: ОГУ, 2012. – 151 с.

28 Витрук, Н.В. Общая теория юридической ответственности: монография / Н.В. Витрук. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 259 с.

29 Вишневский, А.Ф. Юридическая ответственность: некоторые аспекты теоретического осмысления в правовой науке / А. Ф. Вишневский //Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. - № 4. - С. 18-29.

30 Выговская, И.Г. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова [и др.]; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. -

Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. - 288 с.

31 Вяхирев, Г.Д. Правовые основы возникновения и развития юридической ответственности в виде применения телесных наказаний в России (X конец XVII вв) / Г.Д. Вяхирев // Пробелы в российском законодательстве. - 2011. - № 2. - С. 250-252.

32 Габричидзе, Б.Н. Юридическая ответственность: учебное пособие / Б.Н. Габричидзе, А. Г. Чернявский. – М.: Альфа-М, 2013. – 685 с.

33 Глинда, А.И. Состав функций института юридической ответственности / А.И. Глинда // Актуальные проблемы сравнительного правоведения: теория и практика: сборник научных статей. – М., 2017. - С. 43-45.

34 Гражданское право: учебник: в 2 т. / под ред. Б.М. Гонгало. - 2-е изд. перераб. и доп. – М.: Статут, 2017. – Т. 1. - 511 с.

35 Егорова, О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М.: Проспект, 2013. - 248 с.

36 Иванов, А.А. Осуществление юридической ответственности и принцип законности / А.А. Иванов // Право и государство: теория и практика. – 2010. - № 3. – С. 23-28.

37 Казаков, Р.Б. Судебник 1497 года / Р.Б. Казаков // Вопросы истории. – 2000. - № 3. – С. 139-145.

38 Капустина, М.А. Институт юридической ответственности как элемент системы правового регулирования / М.А. Капустина. - М., 2016. - С. 52-62.

39 Катигаров, П.А. Необходимость выделения конституционно-правовой ответственности как самостоятельного вида юридической ответственности / П. А. Катигаров // Молодой ученый. – 2013. – № 6. - С. 558-564.

40 Кебадзе, О.Г. Правовое государство: от теории к Российской Практике / О.Г. Кебадзе // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. – 2012. - № 2. – С. 73-78.

41 Комаров, С.А. Теория государства и права: учебно-методическое пособие / С.А. Комаров, А.В. Малько. – М.: Норма, 2014. – 254 с.

42 Кондратьев, С.М. Эволюция института юридической ответственности военнослужащих в досоветском российском праве / С.М. Кондратьев // Правопорядок: история, теория, практика. – 2014. - № 1(2).- С. 87-92.

43 Корсаненкова, Ю.В. Материальная ответственность работодателя: проблемы правового регулирования / Ю.В. Корсаненкова // Российский ежегодник трудового права. - 2013. - № 9. - С. 360.

44 Липинский, Д.А. Концепции позитивной юридической ответственности в отечественной юриспруденции / Д. А. Липинский // Журнал российского права. – 2014. - № 6. – С. 37-51.

45 Лукьянчук, А.Л. Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя /А.Л. Лукьянчук; рук. П.Г. Алексеенко. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. – С. 12.

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

47 Мальков, А. В. Теория государства и права / А.В. Мальков, Н.И. Матузов. - М.: Дело, 2016. - 528 с.

48 Мигунова, Ю.А. Понятие и классификация функций юридической ответственности / Ю.А. Мигунова // Научные достижения и открытия современной молодежи: сборник статей победителей международной научно-практической конференции. – Саратов, 2017. - С. 859-861.

49 Миронов, Д.Н. Правовое государство: происхождение идеи и признаки правового государства / Д.Н. Миронов // Вестник Бурятского государственного университета. – 2015. - № 2. – С. 149-155.

50 Недилько, Ю.В. Толкование юридической ответственности и проблемы реализации ее принципов (на примере КоАП РФ) / Ю.В. Недилько // Теория государства и права. – 2015. - № 2(81). – С. 126-148.

51 Никулин, В.В. Советское гражданское законодательство и судопроизводство периода НЭПа: соотношение права, экономики и политики / В.В. Ни-

кулин // Юридические исследования. – 2013. - № 8. – С. 26-64.

52 Певцова, Е.А. Трудовое право: учебник / Е.А. Певцова. – М.: Юстиция, 2017. - 206 с.

53 Петров, А.Я. Ответственность по трудовому праву : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А.Я. Петров. - М.: Юрайт, 2017. - 303 с.

54 Петров, А.Я. Трудовой договор : учеб.-практич. пособие для магистров / А.Я. Петров. - М.: Издательство Юрайт, 2017. - 377 с.

55 Петров, А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института / А.Я. Петров // Право. - 2017. - № 2. - С. 90–101.

56 Пирбудагова, В.И. Вопросы юридической ответственности в трудах российских ученых советского периода / В.И. Пирбудагова // История государства и права. – 2011. - № 5. - С. 22-38.

57 Попова, В.И. Юридическая ответственность сторон трудового договора по трудовому законодательству / В.И. Попова; рук. П. Г. Алексеенко. – Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. – С. 24.

58 Правовая культура, правосознание и правореализация: проблемы, приоритеты и перспективы: сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции (31 марта 2017 г. Санкт-Петербург). - Санкт-Петербург: НОО «Профессиональная наука», 2017. - 131 с.

59 Радачинский, Ю.Н. Место и значение юридической ответственности в правовой системе общества / Ю.Н. Радачинский // Северо-Кавказский юридический вестник. – 2014. - № 3. – С. 15-20.

60 Свистельникова, Д.А. Административная ответственность за нарушение трудовых права граждан /Д.А. Свистельникова; рук. Д.С. Васильева. – Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. – С. 41.

61 Свойкина, Е.Д. Защита права на труд по российскому законодательству / Е. Д. Свойкина; рук. П. Г. Алексеенко. - Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2017. – С. 57.

62 Ситникова Е.Г. Материальная ответственность работодателя и работника: ошибки, рекомендации, судебная практика / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенато-

рова. - М., 2015. - 176 с.

63 Тимошенко, И.В. Административная ответственность: учебное пособие / И.В. Тимошенко. – М.: ИКЦ «МарТ». – 2014. – 342 с.

64 Хачатрян, Д.С. Проблемы юридической ответственности в советской правовой науке 40-60 годов прошлого века / Д.С. Хачатрян // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 2(9). – С. 59-63.

65 Хачатуров, Р.Л. Правонарушения и меры юридической ответственности по договорам Руси с Византией / Р.Л. Хачатуров // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2012. - № 2. – С. 199-202.

66 Хохлова, Г.В. Понятие, виды и формы гражданско-правовой ответственности / Г.В. Хохлова. – М., 2013. – С. 24-28.

67 Чернявский, А.Г. Юридическая ответственность: учебное пособие / А.Г. Чернявский. – М.: Альфа-М, 2015. – 544 с.

68 Энгельманд, Н.М. Соотношение дисциплинарной ответственности с иными видами юридической ответственности / Н.М. Энгельманд // Развитие науки и технологий: проблемы и перспективы развития: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. – М., 2017. - С. 514-524.

69 Ячменев, Ю.В. Юридическая ответственность: понятие, виды и особенности: / Ю.В. Ячменев // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. - № 2. - С.66-75.

III Историко-правовые акты

70 Кодекс законов о труде (КЗоТ РФ) от 09.12.1971 (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Ведомости ВС РСФСР. – 1971. - № 50. - Ст. 1007. Утратил силу с 01.02.2002 г.

IV Судебная практика

71 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. - № 6.

72 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-Плюс».

73 Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 27.03.2017 по делу о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда» [Электронный ресурс]. Доступ из справочно-правовой системы «Консультант-Плюс».

74 Обзор судебной практики: офиц. сайт Верховного суда Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vsrif.ru/secod.php> - 20.10.2017.

75 Обзор судебной практики: офиц. сайт «РосПравосудие» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/> - 20.10.2017.