

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

ШВЕЦ АЛЕКСАНДР ВИТАЛЬЕВИЧ

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Учебное пособие

Благовещенск, 2022

*Печатается по решению
редакционно-издательского совета
юридического факультета
Амурского государственного университета*

Швец А.В.

Ответственность сторон трудового договора. Учебное пособие / А.В. Швец. –
Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2022. – 204 с.

В пособии обозначены основные понятия о трудовом договоре, правонарушении и ответственности, а также виды юридической ответственности, применяемые в трудовых отношениях, отражены последние изменения в законодательстве, устанавливающие ответственность за нарушения трудовых прав граждан, судебной практике в данной сфере, в обозначенной области приведена подборка соответствующего нормативного материала из различных отраслей права и различных источников

Учебное пособие предназначено для студентов юридического и других факультетов, изучающих трудовое право.

Пособие подготовлено в соответствии с законодательством по состоянию на 09.03. 2022 года.

Рецензенты:

В.В. Вискулова, судья Благовещенского городского суда Амурской области, профессор кафедры конституционного права ЮФ, доктор юрид. наук, доцент;

Г.В. Лисовская, заместитель председателя Арбитражного суда Амурской области, канд. юрид., наук.

ВВЕДЕНИЕ

Ответственность представляет собой довольно комплексную и многоаспектную категорию, которую можно рассматривать в качестве конкретного отношения лица к определенным правилам поведения, установленным и санкционированным государством.

Процесс исследования и изучения проблематики ответственности является достаточно актуальным как для специалистов в области общей теории права, так и для специалистов в специфике отраслевых юридических наук. В качестве прерогативной и наиболее базовой целенаправленности юридической ответственности важно обозначить - реализацию законности, предупреждение и пресечение правонарушений, необходимость наиболее полной ликвидации ущерба, обусловленного совершением правонарушения.

В соответствии с указанной целью ответственности важным представляется обозначить задачи ответственности, к которым относятся:

1) реализация гарантированности защиты прав и интересов граждан от противоправных посягательств в отношении них. Иными словами, конкретные правовые инструменты механизма ответственности должны обеспечивать пресечение правонарушения, что служит гарантией безопасности прав и свобод граждан;

2) осуществление реализации механизма ответственности только в рамках законодательства, положения которого обеспечивают неприкосновенность прав и свобод граждан, не совершивших правонарушения.

Помимо конкретной цели и базисных задач для ответственности в праве характерно наличие определенной функции, которая

конкретизирует правовую природу рассматриваемой категории. К функции правовой ответственности необходимо отнести тот аспект, что посредством ее механизмов происходит обнаружение, устранение и последующее недопущение правонарушений. Кроме того, механизм юридической ответственности позволяет побуждать граждан к соблюдению законодательства, а также действию в его рамках. Таким образом, ответственность опосредует благоприятную динамику для формирования и стабилизации законопослушного общества.

Для трудового права и трудовых отношений вопросы юридической ответственности являются достаточно актуальными. Важно отметить, что наиболее полное воплощение нормы права возможно лишь в том случае, когда происходит реализация субъективных прав и юридических обязанностей. В нормативных закреплениях трудового законодательства, в частности в ТК РФ закреплены конкретные правомочия и обязанности субъектов трудовых правоотношений.

Сами же нормативные закрепления отечественного трудового законодательства, устанавливающие содержание трудовых правоотношений, реализуются в различных формах.

В зависимости от объема реализации нормативных закреплений эти формы разграничивают вне правоотношений и в правоотношениях.

Вне правоотношений реализация нормативных закреплений реализуется посредством осуществления исполнения юридических обязанностей либо воздержания от действий, запрещенных правом. В качестве примера можно указать наличие всеобщих прав, которым корреспондирует обязанность иных субъектов права воздержаться от их нарушения.

Особенностью реализации норм права вне правоотношений

является осуществление субъективных прав либо юридических обязанностей, какими, либо лицами, не требующие конкретных положительных действий от других субъектов права.

Очень часто реализация воли государства, отображенной в нормативных закреплениях возможна только в отношениях, урегулированных правом, участники которых наделены субъективными правами и юридическими обязанностями. Для таких правоотношений характерно наличие зависимости реализации субъективных прав одними субъектами права от конкретных действий, совершаемых другими субъектами. Также в правоотношениях осуществляется принудительное восстановление нарушенного права и реализация санкций правовых норм.

По характеру правореализующих действий разграничиваются:

1) соблюдение права, посредством которого осуществляется реализация запрещающих норм. Специфика соблюдения права кроется в пассивном воздержании от совершения действий, которые запрещены законом;

2) исполнение права, обуславливающее совершение действий, направленных на реальную реализацию предписаний обязывающего характера;

3) использование права, сущность которого видится в осуществлении управомачивающих, дозволительных субъективных прав и, следовательно, по усмотрению субъекта, здесь может иметь место как активное, так и пассивное поведение;

4) применение права, представляющее собой властную комплексную деятельность специально уполномоченных субъектов, сочетающую разные поведенческие акты.

Специфика реализации права заключается в соблюдении его

предписаний. Государством вырабатываются определенные механизмы для формирования у граждан, должностных лиц и организаций потребности совершать предусмотренные в нормах права действия.

Под целью права следует понимать – удовлетворение жизненных потребностей людей, что обуславливает необходимость приоритетного согласования государственной воли и воли субъектов реализации права.

Если рассматривать реализацию права в качестве процедурного аспекта, то особенность таковой видится в возможности ее характеристики с объективной и субъективной сторон.

С объективной стороны - это конкретные действия, определяемые нормами права.

С субъективной стороны – это восприятие субъектом права правовых требований в процессе реализации предписываемых действий.

В действительности возможна ситуация, при которой для кого-то реализация права является моментом заинтересованности или же восприятия этого в качестве общественного долга. Для кого-то реализация права предстает как ответная реакция на собственное нежелание возникновения у него последствий негативного характера. К сожалению, все чаще можно столкнуться с отсутствием у людей сознательного желания исполнять правовые предписания. Ряд правовых норм обуславливает для человека необходимость внесения коррективов в модель его поведения, что часто воспринимается в негативном ключе и порождает последующее нежелание исполнять существующие требования права. Поэтому все чаще появляется необходимость в появлении воздействия принудительного характера, дабы нормативное предписание было замечено, а также обеспечилась его эффективная и полновесная реализация.

Весомая роль в дискуссии об определении правовой природы

ответственности отводится анализу данной дефиниции в ретроспективном и позитивном аспектах. Ретроспективная и позитивная ответственности представляют собой взаимосогласованные виды юридической ответственности, взаимодействие которых направлено на усиление правосознания и поддержание правопорядка в современном обществе.

Спецификой ретроспективной ответственности является то, что она представляет собой ответную реакцию государства на факт противоправного поведения, которая находит свое выражение в государственном принуждении нарушителя.

Особенностью позитивной ответственности является то, что она выступает в качестве механизма, побуждающего к реализации правомерной модели поведения, обуславливающей сознательное исполнение правовых предписаний. Являясь объективированной, воплощенной в социальных связях, идея позитивной юридической ответственности становится эффективным катализатором формирования индивидуального правосознания.

Важной составляющей ответственности в праве является то, что она всегда нежелательна для субъекта, в отношении которого оказывают свое действие ее правовые механизмы. Действительно, ответственность всегда опосредует ущемление правового положение лица, на которого она распространяется. Анализируя правовую природу юридической ответственности, необходимо обозначить объективные и субъективные факторы ее появления. В объективном аспекте – это правовое регулирование государством общественных отношений посредством закрепления в законодательстве норм, с субъективной стороны – это свобода воли лица, возможность осуществлять различного рода деятельность, ведь без воли нет вины, а без вины индивид не несет ответственности.

Основные виды юридической ответственности зависят от содержательной специфики санкций, применяемых за правонарушения. Среди правонарушений в сфере применения труда различают преступления и проступки, обусловленные их качественными особенностями и степенью общественной опасности.

Среди характерных признаков юридической ответственности важно обозначить то, что:

1) ответственность закрепляется и обеспечивается законодательством;

2) ответственность всегда сопряжена с государственным принуждением, а в качестве субъектов применения таковой выступает государство, устанавливающее порядок реализации соответствующих мер;

3) ответственность возникает за нарушения правовых предписаний, предусмотренных государством;

4) для ответственности характерно наличие процессуальной формы ее воплощения и реализации;

5) ответственность находит свое отображение в конкретных материальных нормах и реализуется на основе содержания процессуальных норм права. Иными словами, посредством материальных норм права фиксируются допустимые и должные формы поведения, а на основе процессуальных норм вырабатывается процедурная концепция применения норм материального характера;

6) ответственность порождает обязанность претерпевать определенные последствия негативного характера для лица, отступившего от правомерного поведения.

Таким образом, ответственность в праве рассматривается в качестве механизма, предусматривающего обязательное применение к виновному лицу мер государственного воздействия, обуславливающих для него последствия негативного характера.

1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ И ЮРИДИЧЕСКУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1.1. Общие сведения о правонарушении

Деформация поведения, вызванная социальными и психологическими причинами, приводит в некоторых случаях к противоправному поступку, т.е. к правонарушению. Каждое правонарушение конкретно: оно совершается конкретным лицом, в определенном месте и времени, противоречит действующему правовому предписанию, характеризуется точно определенными признаками. Хотя отдельные правонарушения и их виды различны, но как антисоциальное явление они нарушают установленный правопорядок.

Существует множество различных определений правонарушения. Однако, наиболее простое и корректное определение правонарушения это виновное, противоправное, наносящее вред обществу деяние праводеспособного лица или лиц, влекущее за собой юридическую ответственность.

Правонарушение является одним из основных в юридической науке. В каждой из отраслей права имеется понятие своего отраслевого специфического правонарушения – уголовного, административного, дисциплинарного, материального. Вместе с тем, несмотря на разнообразный характер правонарушений, всем видам правонарушений присущи общие черты.

В юридической науке называют чаще всего следующие основные признаки правонарушения:

1. Деяние, т.е. действие либо бездействие, осознанное, осмысленное поведение человека, способного контролировать свои

поступки, а не мысли или намерение;

2. Противоправность деяния – т.е. отклонение от установленной нормы права, выход за ее пределы;

3. Общественная опасность (вредность) деяния означает причинение вреда общественным, государственным, личным интересам, вызывает негативные последствия, поскольку дестабилизирует правопорядок. Этот признак в основном используется в отношении уголовных и административных правонарушений. Все остальные правонарушения - гражданско-правовые дисциплинарные и другие обладают общественной вредностью (вредоносностью). Формы проявления вреда разнообразны: вред может быть материальным и моральным, возмездным или невозмездным, значительным или незначительным.

4. Виновность субъекта, совершившего деяние;

5. Совершение виновного деяния правоспособным лицом - физическим либо юридическим. Это означает, что субъект правонарушения должен обладать способностью нести юридическую ответственность. Критериями этой способности служат:

а) возраст физического лица, в отношении юридического лица его статус.

б) психическое состояние физического лица. Правоспособность характеризуется двумя критериями – социально-юридическим и медико-юридическим, на основании которых решается вопрос о привлечении к юридической ответственности. Для выявления всех признаков правонарушения используется абстрактная юридическая категория – юридический состав.

Юридический состав правонарушения содержит четыре обязательных элемента: субъект, субъективная сторона, объект,

объективная сторона.

Субъектом правонарушения могут быть как физические, так и юридические лица. Физические лица выступают субъектами практически всех видов правонарушений.

В законодательстве установлен различный возраст деликтоспособности физических лиц. Так, по законодательству Российской Федерации уголовная ответственность предусмотрена с 16 лет, а по ряду составов преступлений с четырнадцати лет; административная с 16 лет; полная гражданско-правовая – с 18 лет.

Субъективная сторона характеризует правонарушение с точки зрения его виновности. Вину принято определять через психическое отношение лица к своему поведению и обусловленному им последствиям или к содеянному. Различают две основные формы вины: - умысел и неосторожность. Умысел бывает прямой и косвенный, а неосторожность по легкомыслию или небрежности.

Объектом правонарушения в самом общем виде выступают общественные отношения охраняемые законом.

Помимо общего объекта выделяют родовой объект, т.е. совокупность однородных общественных отношений, на которые посягает правонарушитель, а также непосредственный объект (например, материальные ценности, жизнь и здоровье человека и т.п.).

Таким образом, любое правонарушение посягает одновременно на общий, родовой и непосредственный объект.

Объективная сторона правонарушения характеризует:

- а) противоправность деяния;
- б) наступление вредных (общественно-опасных) последствий;
- в) причинно-следственных связей между совершенным деянием и наступившими последствиями;

г) места, времени, условий и иных обстоятельств совершения правонарушения, а также способа и средств его совершения. Однако, обстоятельства совершения правонарушения являются скорее дополнительными характеристиками и влияют главным образом на меры ответственности.

Если все четыре элемента юридического состава правонарушения имеются, значит, за совершенное правонарушение, должна следовать юридическая ответственность.

Правонарушение, как это следует из самого термина, есть нарушение права: акт, противоречащий праву, его нормам, закону. Совершить правонарушение - значит, преступить право. Нарушая запрет или, не исполняя обязанности, установленные нормами права, правонарушитель противопоставляет свои интересы интересам общества. Преступность, наркомания, насилие, жестокие проявления национальной нетерпимости, широкое распространение корыстных преступлений, рост аварий на производстве – все это вызывает беспокойство людей. Но чтобы бороться с этими явлениями, необходимо знать причины, которые их породили.

Все правонарушения, будь то преступления, гражданско-правовые, административные и иные проступки, имеют сущность. Можно говорить о единых для этих правонарушений причинах, обуславливающих их возникновение. Анализируя причины правонарушений, следует говорить о правонарушениях вообще, т.е. взятых в их совокупности. Нельзя не заметить, что различные правонарушения имеют единые, общие причины их порождения, обусловленные их единой социальной сущностью. Так как на человека в процессе жизни действует множество различных социальных факторов, которые можно обобщить и вывести их определенную

закономерность, которые в одном случае способствуют формированию положительной общественной установки личности, в другом случае формируют антиобщественную установку личности.

Человек и правонарушения неотделимы друг от друга. Причина индивидуального противоправного акта - это причина поведения человека в конкретной жизненной ситуации. Нужно также знать, что вызвало именно такое поведение в этой ситуации. Значит, нужно знать условия формирования личности, среду в которой формировалась личность. Объяснение причины любого поведения человека лежит, в конечном счете, во влиянии на человека социальной среды.

Человек, совершая правонарушение, выступает против тех общественных отношений, которые общеприняты и урегулированы нормами права. Правонарушитель несет ответственность за нарушение определенной правовой нормы. Но ответственность наступает не за нарушение правовой нормы, а за нанесение ущерба общественным отношениям, закрепленным в данной норме. Нравственное формирование личности происходит во взаимодействии с социальной средой; от того в каких условиях создавался характер человека, какой жизненный путь он прошел, какие у него убеждения, принципы, от этого зависит содержание его поведения. Нравственное формирование человека начинается с рождения, новорожденный еще не личность, но в процессе жизни человек становится личностью. И личность правонарушителя, и личность лица, не совершающего правонарушений, формируется в одних и тех же сферах социальной жизни.

Правонарушение во многом результат, прежде всего нравственной деформации личности, интеллектуальной отсталости, низкой культуры, неправильных оценочных суждений о действительности и т.п.

Естественно нельзя перечислить все факторы, способствующие неблагоприятному формированию личности, но некоторые негативные факторы, которые находятся в различных сферах общественной жизни, можно указать:

а) в семье: ненормальная обстановка, внутренний разлад, неправильное воспитание, антиобщественное поведение родителей и др.;

б) в школе: слабая дисциплина, неорганизованность досуга и др.;

в) в трудовом коллективе: слабая дисциплина труда, низкая культура труда и быта, невнимательное отношение со стороны работодателя к производственным и бытовым нуждам работников, неудовлетворительная организация труда, сокращения работников с работы и др.;

д) в обществе: безнаказанность мелких правонарушений и др.

Чаще всего усиление действия антиобщественных мотивов поведения на поступки людей происходит там, где ослаблено целенаправленное воздействие на массы. Социологические исследования показывают, что правонарушителей намного больше там, где воспитательная работа с людьми запущена, где плохо решается проблема разумного использования свободного времени, где налицо имеются серьезные недостатки в деятельности административных и других правоохранительных органов, т.е. там, где причины и условия, способствующие совершению правонарушений, игнорируются, не принимаются меры к их устранению и преодолению.

У людей, не выработавших в себе навыков соблюдения норм права, злостно нарушающих социальные нормы, зачастую формируются определенные социальные жизненные принципы, свой образец поведения – некий суррогат человеческих ценностей. Им чужды понятия общественного долга, чести, достоинства и присущи

безнравственность, пренебрежение к окружающим.

Итак, подводя итог, мы можем сделать вывод, что правонарушение это противоправное, общественно-опасное, виновное деяние, влекущее юридическую ответственность.

1.2. Общие положения о юридической ответственности

Юридическая ответственность представляет собой один из важнейших и сложных институтов юридической науки. Ответственность сложное, многостороннее понятие. Ответственность есть отношение лица к обществу и установленным государством правилам поведения, посредством которых осуществляется управление и контроль за происходящими процессами в государстве. Значительное место в полемике о понятии юридической ответственности играет рассмотрение этого понятия в двух аспектах – ретроспективном и позитивном.

Сущность ретроспективной ответственности сводится к тому, что это реакция государства на совершение противоправного проступка, выражающая в государственном принуждении нарушителя.

Понятие позитивной ответственности в литературе трактуется как средство стимулирования правомерного поведения, вытекающего из осознанного исполнения правовых норм. Позитивная юридическая ответственность - важное средство повышения активности правомерного поведения. Будучи объективированной, воплощенной в социальных связях, идея позитивной юридической ответственности превращается в могучий стимулятор воспитания определенных волевых установок, формирования индивидуального правосознания. Правовая ответственность не всегда и не обязательно связана с нарушением законов, она порождается уже определенным правовым статусом лица, его взаимосвязями с обществом и другими субъектами.

Таким образом, ретроспективная и позитивная ответственности - это два взаимосвязанных аспекта, являющихся разновидностями юридической ответственностью. Позитивная ответственность – это ответственность будущего, которая сменит ретроспективную ответственность.

Юридическая ответственность выступает как гарантия исполнения тех обязанностей, которые не были исполнены добровольно.

Ответственность отличается от других обязанностей по содержанию – это всегда обязанность, носящая ущербный характер, нежелательный для субъекта, на которого она возлагается, характер, ущемляющая его правовой статус, сводящаяся к лишениям определенного рода.

Рассматривая юридическую ответственность как обязанность претерпеть неблагоприятные последствия за противоречащий нормам права проступок, нужно различать объективные и субъективные предпосылки возникновения ответственности. С объективной стороны – это правовое регулирование государством общественных отношений посредством установления норм права, с субъективной стороны – это свобода воли лица, возможность осуществлять различного рода деятельность, ведь без воли нет вины, а без вины индивид не несет ответственности.

Основные виды юридической ответственности предопределяются содержанием санкций, которые применяются за правонарушения. Среди правонарушений в сфере применения труда различают преступления и проступки, обусловленные их качественными особенностями и степенью общественной опасности.

Юридическую ответственность можно охарактеризовать

следующими признаками:

- предусмотрена законодательством;
- тесно связана с государственным принуждением и применяется государственным органом (в некоторых случаях работодателем);
- наступает только за совершение правонарушения, т.е. нарушения правил поведения, предусмотренных государством (в некоторых случаях работодателем);
- воплощается и реализуется в установленной законом процессуальной форме;
- воплощается в определенных материальных нормах и применяется в соответствии с процессуальными нормами права. Материальные нормы права предусматривают, устанавливают возможные и должные формы поведения. В свою очередь процессуальные нормы определяют порядок применения норм материального характера;
- выражаются в обязанности претерпеть неблагоприятные последствия различного рода.

Подводя итог, можно сделать вывод: юридическая ответственность – это необходимость для виновного лица подвергнуться мерам государственного воздействия, претерпеть определенные отрицательные последствия.

Основные принципы юридической ответственности в совокупности представляют собой ее обобщенную характеристику. Принципы юридической ответственности - это внутренние закономерности существования и развития данного института, выражающие его природу и назначение. Ответственность по российскому законодательству базируется на совокупности

определенных принципов. Познание этих принципов очень важно для уяснения сущности юридической ответственности. Юридическая ответственность представляется как комплекс охранительных норм права, расположенных в различных отраслях права, взаимодействующих между собой и базирующихся на единых началах, определяющих сущность юридической ответственности. В принципах юридической ответственности отражаются глубинные устойчивые закономерные связи, благодаря которым институт юридической ответственности существует как относительно самостоятельный институт в системе права.

Таким образом, принципы юридической ответственности - это основополагающие идеи, выражающие сущность, природу и назначение института юридической ответственности.

Классификации принципов ответственности многообразны, но они либо дополняют, либо повторяют уже высказанные ранее точки зрения по данному вопросу. Необходимо рассмотреть самую полную классификацию принципов.

Принцип законности. Данный принцип по своему характеру универсален в связи с тем, что он применяется во всех отраслях права. Понятие «законность» дает представление о правовой действительности, взятой под углом зрения практического осуществления права и применения ответственности, идейно-политических основ правовой системы, ее связи с основополагающими общественно-политическими институтами. В принципе законности выделяют три его составляющих: общеобязательность права; идею законности; особый режим общественно-политической жизни. Принцип законности означает неуклонное и безусловное соблюдение требований, предусмотренных законами, всеми гражданами без исключения. Основное требование

законности состоит в том, чтобы ответственность наступала и применялась только в пределах, предусмотренных законом. Применительно к ответственности законность понимается и как законность основания, т.е. ответственность должна наступать по основаниям, предусмотренным законом.

Принцип целесообразности. Принцип целесообразности юридической ответственности заключается в выборе меры воздействия, соответствующей целям ответственности. Целесообразность также предполагает то, что если цели ответственности могут быть достигнуты без осуществления меры воздействия, она вообще может не иметь места. В данном случае ответственность не самоцель, а средство достижения определенной социальной цели. Определение целесообразности ответственности предполагает:

- а) строгую индивидуализацию ответственности в общих пределах и, в необходимых случаях, персонификацию ответственности;
- б) смягчение ответственности, условное освобождение;
- в) замену юридической ответственности неюридической.

Принцип справедливости. Справедливость - это категория морально-правового и социально-политического сознания, это понятие о должном, связанном с исторически меняющимися представлениями о неотъемлемых правах человека. Она содержит требование соответствия между реальной значимостью различных индивидов и их социальным положением, между их правами и обязанностями, между деянием и воздаянием, трудом и вознаграждением, преступлением и наказанием. Несоответствие в этих соотношениях расценивается как несправедливость. Категория справедливости определяется такими требованиями: недопустимость уголовной ответственности за проступок; причиненный вред по возможности должен быть возмещен;

меры ответственности должны соответствовать тяжести правонарушения; виновный отвечает лишь за свое противоправное поведение.

Таким образом, закон - это основное мерило справедливости ответственности в каждом конкретном случае.

Принцип персонифицированности. Принцип персонифицированности ответственности означает то, что ответственность возлагается на конкретное лицо, совершившее правонарушение. Российское законодательство устанавливает равенство всех граждан перед законом, которое предполагает равенство не только прав и обязанностей, но и ответственности за совершенное правонарушение.

Юридическая ответственность эффективна только при том условии, если ее носитель персонально определен. Рассматривая персонификацию с позиции права, каждый субъект лично несет ответственность за совершенное правонарушение. Юридическая ответственность - это правовая форма осуществления наказания, и ее персонифицированность означает индивидуализацию наказания.

Принцип неотвратимости. Принцип неотвратимости ответственности предполагает, что ни одно правонарушение не должно остаться незамеченным. Неотвратимость ответственности - это ее неизбежное обязательное применение за всякое правонарушение в отношении каждого правонарушителя, с учетом общественной опасности деяния, формы вины и других факторов. Таким образом, неотвратимость ответственности - это один из важнейших принципов юридической ответственности в современном обществе, реализация которого в полной мере повысит эффективность в предупреждении правонарушений.

Принцип неотвратимости ответственности в трудовом праве может быть реализован путем применения к нарушителям дисциплины неформальных санкций в виде устных замечаний, устных предупреждений, внушений, разъяснений и т.п.

Подводя итог по вопросу принципов юридической ответственности, хотелось бы отметить, что принципы юридической ответственности являются гарантом единообразия норм ответственности. В российском праве они являются идеями, определяющими специфику данного института в правовой системе, задают рамки ограничений прав граждан и юридических лиц, установленных институтом юридической ответственности. Принципы юридической ответственности наиболее полно характеризуют юридическую ответственность, позволяют ярче увидеть природу данного правового средства.

Цель и функции юридической ответственности - это идеально предполагаемая, гарантируемая и обеспечиваемая государством модель будущего развития общественных отношений, к достижению которой при помощи установления и применения норм юридической ответственности стремятся субъекты правотворческой и правоприменительной деятельности. В данном аспекте категория «цель» показывает назначение всего института юридической ответственности.

Основной и наиболее общей целью юридической ответственности является защита прав и свобод человека, обеспечение в обществе законности и правопорядка. Но для достижения основной цели необходимо добиться достижения ряда промежуточных целей, к которым относятся:

- 1) уменьшение количества правонарушений;

- 2) наказание правонарушителя;
- 3) перевоспитание правонарушителя;
- 4) формирование уважительной позиции общества к закону;
- 5) восстановление нарушенных общественных отношений;
- 6) обеспечение правомерного поведения в обществе.

Функции юридической ответственности определяются и направляются ее целями. Цель ответственности - это то, к чему стремится право, предполагаемая модель развития общественных отношений, а функции ответственности - это то, посредством чего достигаются цели. Функции юридической ответственности - это направление правового воздействия норм юридической ответственности на общественные отношения, через которые достигаются ее цели и проявляется назначение.

Выделяют такие функции:

1) регулятивная функция - проявляется в том, что законодатель, наделяя субъект правами и обязанностями, стремится предотвратить нежелательный вариант поведения; она показывает правомерный вариант поведения, отличая его от неправомерного.

2) превентивная функция - заключается в предупреждении совершения новых правонарушений. Превентивная функция юридической ответственности - это направление правового воздействия норм юридической ответственности на поведение субъектов общественных отношений, состоящее в вытеснении антиобщественного поведения. Способами осуществления превентивной функции являются: установление обязанностей по соблюдению предписаний правовых норм; информационное воздействие со стороны санкций правовой нормы; реализация негативных санкций; поощрение правомерного поведения и ряд других

средств;

3) карательная функция - предполагает претерпевание неблагоприятных последствий в виде наказания за правонарушение;

Несение виновным неблагоприятных последствий причиняет правонарушителю лишения и страдания. Способами осуществления карательной функции являются: осуждение совершенного правонарушения; лишение субъективных прав;

4) правовосстановительная функция - сводится к такому воздействию норм юридической ответственности на сознание и поведение людей, которое приводит нарушенное правоотношение в прежнее нормальное состояние. Правовосстановительная функция имеет своей целью компенсацию причиненного морального или материального вреда, восстановление нарушенного права субъекта.

5) воспитательная функция юридической ответственности - выражается в способности воздействия на волю и сознание людей, посредством чего формируется уважение к правовым нормам и обеспечение правомерного поведения личности. Воспитательная функция направлена на формирование уважения к правам и свободам человека, ценностям общества, правовой активности. Она призвана формировать правовую культуру личности, ее непосредственным объектом выступает индивидуальное правосознание. Способами осуществления воспитательной функции являются: проведение профилактических мероприятий, разъяснение законодательства гражданам.

1.3. Обстоятельства, исключаящие юридическую ответственность

Любое противоправное деяние является основанием для привлечения виновного лица к юридической ответственности. Однако, российским законодательством предусмотрены нормы в соответствии с

которыми имеются исключения, связанные с особенностями криминогенных общественных отношений, когда законодателем специально оговорены обстоятельства, при которых наступление юридической ответственности исключается.

Выделяют следующие обстоятельства, исключающие юридическую ответственность.

Необходимая оборона. Не является преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т.е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны. Необходимая оборона по своему содержанию представляет правомерное причинение вреда при защите интересов личности, общества и государства. Однако, при превышении пределов необходимой обороны действия не могут признаваться обстоятельствами, исключающими ответственность, и их оценка будет даваться как правонарушение.

Крайняя необходимость - это такая ситуация, когда предотвращается опасность, реально угрожающая интересам данного лица или иных лиц, интересам общества или государства, или причиняется вред интересам третьих лиц, в связи с тем, что опасность не могла быть устранена другими средствами и причиненный вред менее значителен по сравнению с предотвращаемым. Крайняя необходимость возникает там, где сталкиваются два охраняемых законом интереса, и сохранение более важного достигается причинением вреда менее важному.

Исполнение приказа или распоряжения. Под приказом и распоряжением следует понимать исходящее от соответствующего

органа или наделенного определенными полномочиями лица правовое требование о совершении либо не совершении определенных деяний лицом или группой лиц.

Условиями правомерности исполнения приказа или распоряжения являются: приказ и распоряжение должны исходить от компетентного органа либо должностного лица, должны соответствовать компетенции органа, от которого исходит приказ, распоряжение; должны издаваться в предусмотренных форме и порядке; приказ и распоряжение – это обязательные акты для подчиненного. Неисполнение приказа в данном случае повлечет негативные последствия для исполнителя.

Лицо, не исполнившее заведомо ложный приказ, освобождается от ответственности. Если же лицо осознает, что приказ, распоряжение преследуют преступные цели, а совершаемое деяние причиняет вред охраняемым законом интересам, то исполнение приказа не может служить оправданием для исполнителя.

Нормальный хозяйственный риск - не является преступным причинением вреда, охраняемым законом интересам при обоснованном риске для достижения общественно полезной цели. Термин «риск» означает возможность опасности или действие наудачу в надежде на счастливый исход. В данном случае понимается состояние опасности либо ее угрозы, связанное с деятельностью людей. Источником, порождающим опасность причинения вреда правоохраняемым интересам при обоснованном риске, являются действия самого лица, намеренно - отклоняющегося от устоявшихся требований безопасности для достижения общественно полезной цели. Обоснованный риск, состоящий в правомерном создании возможной опасности охраняемым интересам в целях достижения общественно полезного результата, который не мог быть достигнут другими средствами, является

обстоятельство, исключающим преступность деяния.

Данное обстоятельство включает следующие условия правомерности:

- рискованные действия должны соответствовать современным научным знаниям. Риск основывается на практическом опыте, знаниях, расчетах, которые в последствии приведут к положительному результату;
- достижение поставленной задачи не может быть достигнуто иными методами;
- лицо должно предпринять все необходимые меры для предотвращения причинения вреда защищаемым интересам;
- вред причиняется действиями, направленными на достижение общественно полезной цели.

Таким образом, с соблюдением вышеперечисленных условий, риск будет считаться обоснованным. Риск не может признаваться обоснованным, если он заведомо сопряжен с угрозой для большого числа людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику - в результате которого работник не смог выполнить свои обязанности по обеспечению сохранности доверенной ему ценности исключает ответственность работника.

Непреодолимая сила - чрезвычайные неотвратимые обстоятельства – т.е. действие факторов, ставших препятствием выполнения обязанности работником. Источниками опасности могут быть стихийные силы природы, животные, различные механизмы, человек и др.

Невменяемость - обусловленное болезненным состоянием психики или слабоумием, неспособным лица давать отчет в своих действиях или руководить ими в момент совершения правонарушения.

Не подлежит юридической ответственности лицо, которое во время совершения общественно опасного деяния находилось в состоянии невменяемости, т.е. не могло осознавать фактический характер и общественную опасность своих действий (бездействия) либо руководить ими вследствие хронического психического расстройства, временного психического расстройства, слабоумия либо иного болезненного состояния психики.

1.4 Презумпция невиновности

Для правильного рассмотрения юридической ответственности необходимо коснуться одного из важнейших принципов, касающегося возложения юридической ответственности. Его важность обусловлена тем, что он закрепляет положение о том, что никто не может быть привлечен к ответственности, если его вина не доказана. Базируясь на ст. 49 Конституции РФ, «Обвиняемый считается невиновным пока его виновность в совершении преступления не будет доказана в предусмотренном настоящим Кодексом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда». Презумпция (*praesumptia*) - это слово латинского происхождения. Буквально оно переводится как «предварение», в ином значении презумпция - это положение, из которого исходят, как из истины.

Исходя из формулировки презумпции невиновности видно, что для возложения ответственности нужен приговор суда о виновности лица, и не просто приговор суда, а приговор, основанный на установлении объективной истины происшедшего события, говорящей о виновности именно этого лица, и обоснованный неопровержимыми доказательствами.

Формулировка презумпции в законодательстве - это идеальная гарантия того, что к ответственности будут привлечены виновные лица

по приговору суда при использовании демократической процедуры. В соответствии с принципом презумпции вину необходимо доказать в установленном порядке, и здесь бремя доказывания ложится на органы следствия. Именно следователь обеспечивает досудебную подготовку дела, обнаруживает признаки преступления, собирает доказательства, формулирует обвинение. Лицо, которое привлекается в качестве подозреваемого или обвиняемого, может помогать следствию или вести себя пассивно. Следователь собирает только относящиеся к делу данные; собирая их, он не должен нарушать условия допустимости, т. е. все действия следователя по собиранию доказательств должны производиться в четком соответствии с законом.

Презумпция невиновности по ее смыслу соотносит доказанную и недоказанную вину с итогом всего процесса доказывания о вине, а сам процесс доказательства контролируется совсем другим принципом: любое неаксиоматическое утверждение нельзя использовать в дальнейших рассуждениях, если не доказана его истинность. Речь в данном случае идет о сомнениях, которые невозможно устранить, т.е. следователь, прокурор предприняли все возможные действия для устранения сомнений, но это оказалось невозможным. Наряду с этим положением презумпция невиновности предусматривает, что приговор не может основываться на предположениях. Суд должен установить обстоятельства, которые имели место быть, а не предполагать их.

Таким образом, презумпция невиновности – это один из важнейших конституционных принципов предполагает, что ответственность возлагается только при доказанности вины.

2. ВИДЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ К УЧАСТНИКАМ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

2.1. Уголовная ответственность

Уголовная ответственность – наиболее суровый вид ответственности. Она наступает за совершение преступлений. Преступления – наиболее общественно-опасные деяния, запрещенные уголовным законом под угрозой наказания.

Уголовную ответственность в трудовых отношениях, как правило, несут должностные лица, на которых в силу их служебного или по специальному распоряжению возложена обязанность по соблюдению норм и правил трудового законодательства на соответствующем участке работы или контроль за их исполнением.

Уголовная ответственность применяется за преступления и включает строгие меры государственного принуждения. Порядок и процедура ее реализации регламентированы наиболее детально и определяются уголовным, уголовно-процессуальным и уголовно-исполнительным законодательством.

Уголовный кодекс РФ содержит ряд статей, предусматривающих уголовную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений.

Статья 143. Нарушение требований охраны труда

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста

восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Примечание. Под требованиями охраны труда в настоящей статье понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации (Приложение 1, 2)

Источник: <http://www.ugolkod.ru/statya-143>

О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов см. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2018 г. № 41 (Приложение 3).

Статья 144.1. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста (Глава 19 дополнена статьей 144.1 с 14 октября 2018 г. - Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 352-ФЗ).

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам -

наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Примечание. Для целей настоящей статьи под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации (авт.: Право на страховую пенсию по старости имеют лица, достигшие возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины) (с учетом положений, предусмотренных приложением 6 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (с изменениями и дополнениями на 25 февраля 2022 г.).

Источник: <http://www.ugolkod.ru/statya-144-1>

О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина см. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 (Приложение 4).

П. 16. Обратить внимание судов на то, что уголовная ответственность по статьям 144.1, 145 УК РФ за необоснованный отказ

в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, указанного в примечании к статье 144.1 УК РФ, а равно заведомо беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (матери, женщины-усыновителя, женщины-опекуна или приемной матери, воспитывающей одного или более ребенка в возрасте до 3 лет), наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до 3 лет.

В случае если трудовой договор с работником был расторгнут по его инициативе, однако по делу имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до 3 лет, такие действия также образуют состав преступления, предусмотренного статьей 144.1 или 145 УК РФ соответственно.

Статья 145. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до

восемнадцать месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Источник: <http://www.ugolkod.ru/statya-145>

О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина см. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 (Приложение 4).

П. 16. Обратить внимание судов на то, что уголовная ответственность по статьям 144.1, 145 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, указанного в примечании к статье 144.1 УК РФ, а равно заведомо беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (матери, женщины-усыновителя, женщины-опекуна или приемной матери, воспитывающей одного или более ребенка в возрасте до 3 лет), наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до 3 лет.

В случае если трудовой договор с работником был расторгнут по его инициативе, однако по делу имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до 3 лет, такие действия также образуют состав преступления, предусмотренного статьей 144.1 или 145 УК РФ соответственно.

22. По каждому уголовному делу о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина суду надлежит

проверять, имеются ли основания для освобождения лиц, их совершивших, от уголовной ответственности.

Уголовные дела о преступлениях, предусмотренных статьей 145 УК РФ, относятся к категории дел частного-публичного обвинения и в соответствии с частью 3 статьи 20 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации не подлежат обязательному прекращению в связи с примирением потерпевшего с обвиняемым. Вместе с тем в случаях, предусмотренных статьей 76 УК РФ, если лицо впервые совершило такое преступление, являющееся преступлением небольшой тяжести, примирилось с потерпевшим и загладило причиненный ему вред, то суд вправе на основании заявления потерпевшего прекратить уголовное дело в отношении этого лица.

23. Судам при рассмотрении уголовных дел о преступлениях, предусмотренных главой 19 Уголовного кодекса Российской Федерации, следует реагировать на нарушения прав и свобод граждан, гарантированных Конституцией Российской Федерации, а также другие нарушения закона путем вынесения частных определений или постановлений в адрес соответствующих организаций и должностных лиц для принятия ими необходимых мер (часть 4 статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации).

Статья 145.1. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат

1. Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом,

руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года, либо принудительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года.

2. Полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат или выплата заработной платы свыше двух месяцев в размере ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем - физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, -

наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до трех лет, либо принудительными работами на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового, либо лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяния, предусмотренные частями первой или второй настоящей статьи, если они повлекли тяжкие последствия, -

наказываются штрафом в размере от двухсот тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода

осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового.

Примечания (изменено с 8 января 2019 г. - Федеральный закон от 27 декабря 2018 г. № 533-ФЗ)

1. Под частичной невыплатой заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат в настоящей статье понимается осуществление платежа в размере менее половины подлежащей выплате суммы.

2. Лицо, впервые совершившее преступление, предусмотренное частями первой или второй настоящей статьи, освобождается от уголовной ответственности, если в течение двух месяцев со дня возбуждения уголовного дела в полном объеме погасило задолженность по выплате заработной платы, пенсии, стипендии, пособия и иной установленной законом выплаты, а также уплатило проценты (выплатило денежную компенсацию) в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, и если в его действиях не содержится иного состава преступления.

Источник: <http://www.ugolkod.ru/statya-145-1>

О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина см. постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 (Приложение 4).

П. 17. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае, когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью

(когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется соответственно по части 1 или части 2 статьи 145.1 УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности.

В связи с этим к числу обстоятельств, подлежащих доказыванию и дающих основания для уголовной ответственности по статье 145.1 УК РФ руководителя организации или иного указанного в этой статье лица, должны относиться наличие у него реальной финансовой возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомερных действий.

18. Судам следует иметь в виду, что уголовная ответственность в соответствии со статьей 145.1 УК РФ наступает в том числе в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

19. Для целей статьи 145.1 УК РФ период формирования задолженности по выплатам работнику необходимо исчислять исходя из сроков выплаты заработной платы, установленных правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором, а также из времени, в течение которого заработная плата фактически не выплачивалась полностью или частично. При этом двухмесячный или трехмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой

выплаты. Периоды невыплат за отдельные месяцы года не могут суммироваться в срок свыше двух или трех месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись.

20. Сроки давности уголовного преследования за совершение преступления, предусмотренного статьей 145.1 УК РФ, исчисляются с момента его фактического окончания, в частности со дня погашения задолженности, увольнения виновного лица или временного отстранения его от должности. Увольнение работника, которому не была выплачена заработная плата, не влияет на исчисление сроков давности уголовного преследования работодателя.

21. Невыплата заработной платы одним и тем же работникам либо разным работникам частично свыше трех месяцев и полностью свыше двух месяцев, если содеянное охватывалось единым умыслом виновного, квалифицируется только по части 2 статьи 145.1 УК РФ, при этом все признаки деяния должны быть приведены в описательной части обвинительного приговора.

В иных случаях невыплата заработной платы частично и полностью образует совокупность преступлений, предусмотренных частями 1 и 2 статьи 145.1 УК РФ.

22. По каждому уголовному делу о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина суду надлежит проверять, имеются ли основания для освобождения лиц, их совершивших, от уголовной ответственности.

23. Судам при рассмотрении уголовных дел о преступлениях, предусмотренных главой 19 Уголовного кодекса Российской Федерации, следует реагировать на нарушения прав и свобод граждан, гарантированных Конституцией Российской Федерации, а также другие нарушения закона путем вынесения частных определений или

постановлений в адрес соответствующих организаций и должностных лиц для принятия ими необходимых мер (часть 4 статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации).

Позиции высших судов по ст. 145.1 УК РФ - невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат (См.: Приложение 5).

2.2. Административная ответственность

Административное принуждение характеризуется как применение предусмотренных законом принудительных мер властью уполномоченных на то органов, должностных лиц. Меры административной ответственности разнообразны. По целевому назначению они могут быть разделены на три группы: административно-предупредительные, административно-пресекательные и меры административной ответственности.

Административно-предупредительные меры применяются для предупреждения возможных нарушений и иных вредных явлений, - например при стихийных бедствиях, несчастных случаях, чтобы обеспечить безопасность здоровья и жизни граждан, нормальные условия работы предприятия. Выражаются они, как правило, в виде определенных ограничений и запретов. Эти меры не связаны с правонарушениями: они их предотвращают и в этом смысле предшествуют применению иных мер принуждения. В трудовой сфере наиболее типичны контрольно-надзорные проверки с выдачей предписаний для предотвращения правонарушений.

Административно-пресекательные меры направлены на прекращение противоправных действий, могущих иметь вредные последствия. К ним можно отнести приостановку работы

производственного оборудования, не отвечающего требованиям правил охраны труда, временное отстранение от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр и др.

Административная ответственность наступает за нарушения конкретных правил и норм трудового законодательства. Субъектами ее являются как физические, так и юридические лица, а меры заключаются в применении к виновным административных взысканий в виде предупреждений, штрафов, дисквалификации должностного лица, административном приостановлении деятельности. Этот вид ответственности предусмотрен следующими статьями Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Статья 5.27. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частью 3 или 4 настоящей статьи, лицом, ранее

подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере пяти тысяч рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 6 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или

дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Статья 5.27.1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 - 4 настоящей статьи и частью 3 статьи 11.23 настоящего Кодекса, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний

требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

5. Совершение административных правонарушений, предусмотренных частями 1 - 4 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от тридцати тысяч до сорока тысяч рублей или административное

приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток.

Примечание. Под средствами индивидуальной защиты в части 4 настоящей статьи следует понимать средства индивидуальной защиты, отнесенные техническим регламентом Таможенного союза «О безопасности средств индивидуальной защиты» ко 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику.

Статья 5.28. Уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения

Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.29. Непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения

Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.30. Необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения

Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.31. Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению

Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.32. Уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах

Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции), -

влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Статья 5.33. Невыполнение соглашения

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, -

влечет наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до четырех тысяч рублей.

Статья 5.34. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки -

влечет наложение административного штрафа в размере от четырех тысяч до пяти тысяч рублей.

Статья 5.42. Нарушение прав инвалидов в области трудоустройства и занятости

1. Неисполнение работодателем обязанности по созданию или выделению рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, а также отказ работодателя в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

2. Необоснованный отказ в регистрации инвалида в качестве безработного -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Статья 15.34. Соккрытие страхового случая

Соккрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей, на должностных лиц в размере от

пятисот до одной тысячи рублей, на юридических лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

Статья 19.4.1. Воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора), должностного лица организации, уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора, должностного лица органа муниципального контроля

1. Воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора), органа государственного финансового контроля, должностного лица организации, уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора, должностного лица органа муниципального контроля, органа муниципального финансового контроля по проведению проверок или уклонение от таких проверок, за исключением случаев, предусмотренных частью 4 статьи 14.24, частью 9 статьи 15.29 и статьей 19.4.2 настоящего Кодекса, -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тысячи рублей; на должностных лиц - от двух тысяч до четырех тысяч рублей; на юридических лиц - от пяти тысяч до десяти тысяч рублей.

2. Действия (бездействие), предусмотренные частью 1 настоящей статьи, повлекшие невозможность проведения или завершения проверки, -

влекут наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

3. Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 2 настоящей статьи, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от шести месяцев до одного года; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

Статья 19.5. Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), организации, уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора (должностного лица), органа (должностного лица), осуществляющего муниципальный контроль

1. Невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), муниципальный контроль, об устранении нарушений законодательства -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот рублей; на должностных лиц - от одной тысячи до двух тысяч рублей или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц - от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

23. Невыполнение в установленный срок или ненадлежащее выполнение законного предписания должностного лица федерального органа исполнительной власти, осуществляющего федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования

юридического лица, - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до двухсот тысяч рублей.

Статья 76. Отстранение от работы (статья 76 изменена с 1 марта 2022 г. - Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ)

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

1 марта 2022 г. вступил в силу Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», которым в ТК РФ внесены масштабные поправки, касающиеся охраны труда. Положения ТК РФ (ч. 1 ст. 76) дополнены новым основанием для отстранения работника от работы: работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты (СИЗ), применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. Отстранить от работы необходимо, только если работодатель выполнил свою обязанность по обеспечению работников СИЗ. В случае, когда такие средства работникам не предоставлены, работодатель не вправе требовать от них исполнения трудовых обязанностей – в данной ситуации должен вводиться простой по вине работодателя, который оплачивается в размере среднего заработка работника (ст. 216.1 ТК РФ)¹.

Позиции высших судов по вопросам применения статьи 76 ТК РФ «Отстранение от работы» (см.: приложение 6).

Таким образом, основные статьи, устанавливающие административную ответственность, за нарушения трудовых прав граждан сосредоточены в главе 5 КоАП РФ: ст. 5.27, ст. 5.27.1, ст. ст. 5.28–5.34, ст. 5.42, 15.35, 19.4.1, 19.5.

Ст. 5.27, ст. 5.27.1 – широкого действия, регулируют все отношения, складывающиеся в сфере труда и охраны труда, не

¹ Документы по охране труда вступившие в силу 1 марта 2022 г подготовлено экспертами «Гарант». [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». (дата обращения 09.03.2022)

урегулированные другими статьями КоАП РФ, устанавливающими административную ответственность в сфере труда.

Среди особенностей административных наказаний, за нарушение трудовых прав граждан можно выделить следующие.

Субъекты административной ответственности: юридические лица; лица осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; должностные лица организаций; физическое лицо (по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ).

Субъекты, уполномоченные возбуждать дела об административном правонарушении в изучаемой сфере: Федеральная служба по труду и занятости и её территориальные органы; прокуроры.

Составляют протоколы должностные лица Роструда: ч. 2, 5, 7 ст. 5.27, ч. 5 ст. 5.27.1, ст. 13.19.4, ч. 2 ст. 14.54, ч. 1 ст. 19.4, ч. 23 ст. 19.5, статья 19.6 (п. 16 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ).

Должностные лица органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих полномочия в области содействия занятости населения: ст. 5.42, ст. 13.11.1, ч. 1 ст. 19.5, ст. 19.7 (п. 87 ч. 2 ст. 28.3 КоАП РФ).

Субъекты, уполномоченные рассматривать дела об административных правонарушениях в изучаемой сфере:

1. Федеральная служба по труду и занятости и её территориальные органы: дела об административных правонарушениях, предусмотренных чч. 1, 3, 4 и 6 ст. 5.27, ч. 1 - 4 ст. 5.27.1, ст. 5.28-5.34, ч. 1 ст. 14.54, ч. 2 ст. 15.33.2, ст. 15.34 КоАП РФ (ст. 23.12 КоАП).

2. Суды общей юрисдикции: дела об административных правонарушениях, предусмотренные чч. 2, 5, 7 ст. 5.27, ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ (ч. 1 ст. 23.1 КоАП РФ); также дела по чч. 1, 3, 4 и 6 ст. 5.27, чч. 1 - 4 ст. 5.27.1, ч. 1 ст. 14.54, ст. 18.16–18.17 КоАП РФ (ч. 2 ст. 23.1 КоАП РФ).

По данным вопросам, а также по вопросам трудового договора смотреть **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) (Приложение 7).**

Меры административной ответственности за административные правонарушения в сфере труда: предупреждение, административный штраф, дисквалификация, административное приостановление деятельности.

На основании п. «к» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ, ст. 1.1 КоАП РФ в России устанавливается двухуровневая система административного законодательства.

Основной источник административно-деликтного права – КоАП РФ. Административно-деликтное законодательство субъектов РФ в смысле установления административной ответственности за нарушения трудовых прав граждан почти не развито в силу естественных ограничений, наложенных федеральным законодательством.

Структура источников административно-деликтного законодательства в РФ:

1. Конституция РФ (содержит базовые предпосылки для установления административно-деликтного законодательства);
2. Федеральные законы: КоАП РФ (ведущий источник); законы субъектов Российской Федерации об административной ответственности;
3. Решения высших судов по итогам рассмотрения дел, связанных с нарушением трудового законодательства (носят характер актов толкования норм права).

По применению норм права, связанных с трудовым законодательством смотреть **Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (Приложение 8).**

2.3. Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность – это ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Работники, нарушившие трудовую дисциплину, привлекаются к дисциплинарной ответственности работодателем.

Принцип неотвратимости ответственности здесь может быть реализован путем применения к нарушителям дисциплины неформальных санкций (устные замечания, внушения, разъяснения и т.п.).

Субъектами ответственности могут быть как руководители организаций, их заместители, должностные лица, на которых в силу должностных обязанностей возложена ответственность за соблюдением правил и норм трудового законодательства, так и работники.

В соответствии со статьей 192 «Дисциплинарные взыскания» Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен статьей 193 ТК РФ (Статья 193 изменена с 14 августа 2018 г. - Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 304-ФЗ), в которой указано, что до применения дисциплинарного взыскания, работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Трудовое законодательство предусматривает процедуру снятия дисциплинарного взыскания.

В соответствии со статьей 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В Трудовом кодексе РФ содержится норма, предусматривающая некоторые особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителей организации по требованию представительного органа работников.

На основании статьи 195 ТК РФ, устанавливающей порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине труда.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников и служащих предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

2.4. Гражданско-правовая ответственность

Нарушение норм права в сфере имущественных и связанных с ними неимущественных отношений влечет гражданско-правовую ответственность. В трудовых отношениях гражданско-правовая ответственность наступает при причинении вреда.

Статья 1084 Гражданского кодекса Российской Федерации указывает на то, что вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств, а также при исполнении обязанностей военной службы, службы в милиции и других соответствующих обязанностей возмещается по правилам, предусмотренным главой 59 ГК РФ, если законом или договором не предусмотрен более высокий размер ответственности.

В соответствии со статьей 1085 ГК РФ при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в том числе расходы на

лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовка к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение.

При определении утраченного заработка (дохода) пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, а равно другие пенсии, пособия, иные подобные выплаты, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, не принимаются во внимание и не влекут уменьшения размера возмещения вреда (не засчитываются в счет возмещения вреда). В счет возмещения вреда не засчитывается также заработок (доход), получаемый потерпевшим после повреждения здоровья.

Объем и размер возмещения вреда, причитающегося потерпевшему в соответствии с настоящей статьей, могут быть увеличены законом или договором.

Размер подлежащего возмещению утраченного потерпевшим заработка (дохода) определяется в соответствии со статьей 1086 ГК РФ в процентах к его среднему месячному заработку (доходу) до увечья или иного повреждения здоровья либо до утраты им трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при отсутствии профессиональной трудоспособности - степени утраты общей трудоспособности.

В состав утраченного заработка (дохода) потерпевшего включаются все виды оплаты его труда по трудовым и гражданско-правовым договорам, как по месту основной работы, так и по

совместительству, облагаемые подоходным налогом. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие. Доходы от предпринимательской деятельности, а также авторский гонорар включаются в состав утраченного заработка, при этом доходы от предпринимательской деятельности включаются на основании данных налоговой инспекции. Все виды заработка (дохода) учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов.

Среднемесячный заработок (доход) потерпевшего подсчитывается путем деления общей суммы его заработка (дохода) за двенадцать месяцев, предшествовавших повреждению здоровья, на двенадцать. В случае, когда потерпевший ко времени причинения вреда работал менее двенадцати месяцев, среднемесячный заработок (доход) за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших повреждению здоровья на число этих месяцев. Не полностью проработанные потерпевшим месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

В случае, когда потерпевший на момент причинения вреда не работал, учитывается по его желанию заработок до увольнения либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее пятикратного установленного законом минимального размера оплаты труда.

Если в зарплате (доходе) потерпевшего произошли до причинения ему увечья или иного повреждения здоровья устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена

заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда потерпевшего), при определении его среднемесячного заработка (дохода) учитывается только заработок (доход), который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

В случае смерти потерпевшего (кормильца) право на возмещение вреда на основании статьи 1088 ГК РФ имеют: нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение его содержания; ребенок умершего, родившийся после его смерти; один из родителей, супруг либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских органов нуждающихся по состоянию здоровья в постороннем уходе; лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течении пяти лет после его смерти. Один из родителей, супруг либо другой член семьи не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами.

Вред возмещается: несовершеннолетним – до достижения восемнадцати лет; учащимся старше восемнадцати лет – до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до двадцати трех лет; женщинам старше пятидесяти пяти лет

и мужчинам старше шестидесяти лет – пожизненно; инвалидам на срок инвалидности; одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими четырнадцати лет либо изменения состояния здоровья.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, вред, в соответствии со статьей 1089 ГК РФ, возмещается в размере той доли заработка (дохода) умершего, определенного по правилам ст. 1086 ГК РФ, которую они получали или имели право получать на свое содержание при его жизни. При определении возмещения вреда этим лицам в состав доходов умершего наряду с заработком (доходом) включаются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие подобные выплаты.

При определении размера возмещения вреда пенсии, назначенные лицам в связи со смертью кормильца, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после смерти кормильца, а также заработок (доход) и стипендия, получаемые этими лицами, в счет возмещения вреда им не засчитываются.

Установленный каждому из имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца размер возмещения не подлежит дальнейшему перерасчету, кроме случаев: рождения ребенка после смерти кормильца; назначения или прекращения выплаты возмещения лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего кормильца. Законом или договором может быть увеличен размер возмещения.

В тех случаях, когда гражданин застрахован от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возмещение вреда, причиненного здоровью работника либо его смерти, при

выполнении им производственных заданий, осуществляется по правилам, федерального закона от 24 июля 1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и дополнениями от 25 февраля 2022 г.).

2.5. Ответственность за моральный вред

Российскому законодательству ответственность за причиненный моральный вред стала известна сравнительно недавно. Она состоит в обязанности виновного правонарушителя возместить причиненный им моральный вред. Подобный вред может быть причинен не только при нарушении личных неимущественных прав – чести, достоинства, здоровья, но и при посягательстве на блага и права имущественные, которые подлежат компенсации в предусмотренных законом случаях. Ведь любое правонарушение отрицательно воздействует на личность потерпевшего, травмирует его психику, причиняет нравственные и физические страдания. И в этом случае причиненный моральный вред должен компенсироваться. Возмещение морального вреда может быть осуществлено добровольно, без вмешательства государства. Компенсация морального вреда предусмотрена в случаях нарушений различных отраслей права: конституционного, трудового, семейного, уголовного, экологического, административного, международного и др. В частности трудовым законодательством предусмотрена такая ответственность.

Статья 237 ТК РФ гласит: - «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае

возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

2.6. Материальная ответственность

Право собственности в Российской Федерации признается и охраняется государством. Соответственно признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ч. 2 ст. 8 Конституции Российской Федерации). Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из средств защиты права собственности и других смежных и тесно связанных с ними прав и интересов.

Трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направлено как на обеспечение сохранности имущества работодателя, так и на защиту прав работника на труд, охрану его личной собственности.

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора ущерба, нанесенного другой стороне. Поэтому, ответственность работодателя перед работником, а также работника перед работодателем является ответственностью договорной т.к. данный вид юридической ответственности отнесен к самостоятельному виду общественных отношений, поскольку они производны от трудовых. Охранительная функция здесь осуществляется в рамках имеющегося, т.е. состоявшегося трудового правоотношения, что следует рассматривать как страхующую систему, призванную наиболее полно удовлетворить интересы и потребности субъектов трудовых правоотношений в процессе регулирования живого труда.

Именно трудовое законодательство обязывает стороны трудовых отношений возместить ущерб, возникший вследствие нарушения норм трудового права, в связи с чем, в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрен специальный раздел XI «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Институт материальной ответственности, являющийся одним из видов юридической ответственности, имеет свою специфику практически по всем элементам правонарушения (объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона). Эта специфика возникает из наличия трудового правоотношения между сторонами трудового договора. Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора ущерба, нанесенного другой стороне. В зависимости от того, какой стороне нанесен вред, различают ответственность работника либо работодателя. В отношении работника трудовое законодательство предусматривает ряд ограничений привлечении его к материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб. Это связано с тем, что заработная плата, как правило, является основным средством содержания самого работника и членов его семьи, поэтому законодателем введены определенные ограничения на различные рода изъятия из заработной платы работника, в том числе и в случае привлечения его к материальной ответственности.

Трудовое право отражает реальное экономическое неравноправное положение сторон трудовых правоотношений. Работник фигура экономически более слабая, чем работодатель. Заработная плата, как правило, является основным источником существования, как самого работника, так и членов его семьи. Поэтому кодекс ограничивает возможность обращения имущественных требований работодателя на

заработную плату работника, допуская лишь частичное «изъятие» из нее в целях возмещения причиненного работником ущерба. Работодатель же, как более экономически сильная фигура, как субъект хозяйственной деятельности, несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме.

Сторона трудового договора, по вине которой причинен ущерб другой стороне, вправе в добровольном порядке возместить причиненный ущерб. И лишь при отказе добровольного возмещения ущерба вводится в действие механизм принудительного его взыскания, предусмотренный законодательством. При этом учитываются общие требования, которые должен соблюсти работодатель при предъявлении требования к работнику о возмещении ущерба. **Пленум Верховного суда РФ в п. 4 постановления от 16. 11. 2006 № 52 (см. Приложение 9)** указал, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, которые должен доказать работодатель, в частности относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия либо бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении вреда; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; соблюдения правил заключения трудового договора о полной материальной ответственности.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, Трудовым договором может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность

работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения от материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия). При этом, каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Таким образом, материальная ответственность сторон трудового договора закреплена в Разделе XI. «Материальная ответственность сторон трудового договора» ТК РФ.

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает его в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовым договором или прилагаемыми к нему соглашениями материальная ответственность сторон может конкретизироваться.

При этом договорная ответственность работодателя не может быть ниже, а работника - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет освобождения стороны от материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия).

Каждая из сторон обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

2.6.1. Материальная ответственность работодателя

Работодатель обязан возместить работнику не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный ему в случаях незаконного лишения его права на труд. К таким незаконным действиям работодателя законодатель относит следующие:

- 1) незаконное отстранение работника от работы, незаконное его увольнение или незаконный перевод на другую работу;
- 2) отказ работодателя от исполнения либо несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров либо государственного инспектора труда о восстановлении на прежней работе;
- 3) задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Если работник совершает вынужденный прогул вследствие незаконного отстранения его работодателем от работы, то время вынужденного прогула подлежит оплате работодателем. В случае отказа в оплате работник вправе обратиться с иском о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в суд.

В случае незаконного увольнения работника или незаконного перевода его на другую работу он вправе требовать выплаты ему средней заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Решение суда или государственного инспектора труда о восстановлении на работе работника на прежней работе согласно ст. 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ, подлежит немедленному исполнению.

Согласно ч. 4 - 6 ст. 84.1 ТК РФ работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора. В

случае доказанности того, что неправильная формулировка основания или причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Таким образом, при возмещении работнику материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

Работодатель также обязан возместить причиненный ущерб имуществу работника в случаях утраты имущества по вине работодателя; порчи имущества работника при производственных авариях и др. причинах, связанных с трудовыми отношениями работника и работодателя; хищения имущества работника, которое находилось на законном основании на территории организации; иных случаях причинения ущерба имуществу работника работодателем. Возмещение работодателем ущерба имуществу работника должно производиться по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, как в добровольном порядке, так и путем обращения работника в суд.

Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника возможен, к примеру, в случаях:

- утраты имущества работника по вине работодателя;
- порчи имущества работника при производственных авариях, несчастных случаях на производстве и по другим причинам, связанным с трудовыми отношениями работника и работодателя;
- хищения имущества работника, которое находилось на законном основании на территории организации;

- использование имущества работника вопреки его воли другими лицами в ходе производственной деятельности, осуществляемой в организации;

- иных случаях причинения ущерба имуществу работника работодателем.

Возмещение работодателем ущерба имуществу работника должно производиться по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, как в добровольном порядке, так и путем обращения работника в суд. Законодатель предусматривает возможность с согласия работника возмещения ущерба его имуществу работодателем в натуре, т.е. путем передачи имущества, равного по цене, качеству и полезным свойствам.

Таким образом, в случае возмещения ущерба, причиненного имуществу работника, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, других выплат работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Законодатель подчеркивает, что работодатель обязан производить выплаты указанной денежной компенсации независимо от вины. Коллективным договором или трудовым договором размер денежной компенсации за задержку причитающихся работнику выплат может быть повышен.

Уплата процентов за задержку выплат, причитающихся работнику, не исключает права работника на индексацию своевременно неполученных выплат в связи с их обесцениванием вследствие инфляции.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/150$ действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день задержки.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействиями работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. При определении размера морального вреда в соответствии с

положениями п. ст. 1101 ГК РФ должны учитываться: конкретные обстоятельства каждого дела, объем и характер причиненных работнику нравственных и физических страданий, степень вины работодателя, иные заслуживающие внимание обстоятельства, а также требования разумности и справедливости.

Таким образом, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

2.6.2. Материальная ответственность работника

Если виновными действиями (бездействиями) работника работодателю причинен прямой действительный ущерб, то работник обязан возместить его работодателю. При этом законодатель подчеркивает, что неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит. Ответственность за причинение ущерба работодателю в период действия трудового договора сохраняется и после его расторжения. Прямой действительный ущерб может характеризоваться следующими признаками:

- реальное уменьшение наличного имущества работодателя;
- ухудшение состояния имущества работодателя;
- необходимость для работодателя произвести дополнительные затраты для приобретения нового имущества или восстановления его потребительских качеств;
- возмещение ущерба причиненного работником имуществу

третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или другое имущество.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности (см. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31. 12. 2002 № 85 - Приложение № 10) заключается с работником, как правило, одновременно с заключением трудового договора и является его приложением.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой и т.д., когда невозможно отграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) ответственность.

Размер ущерба, причиненного работодателю, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба,

подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

Трудовой кодекс усилил защиту работников от необоснованных удержаний сумм в возмещение ущерба из их заработной платы. Установлено, что, если работодатель сочтет необходимым привлечение к ответственности причинителя ущерба, он должен правильно установить размер ущерба и причину его возникновения (ст. 247 ТК РФ). Следовательно, еще до принятия решения о возмещении конкретным работником ущерба, работодатель обязан провести проверку для выявления наличия фактического ущерба, установления его размера и обстоятельств причинения. Для этого он имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Обязательно должно быть истребовано письменное объяснение работника о причине и обстоятельствах причинения ущерба. Работнику предоставлено право знакомиться с материалами проверки и при несогласии обжаловать их в орган по рассмотрению трудовых споров.

Законодатель предоставляет право работнику, виновному в причинении ущерба работодателю, на добровольное полное либо частичное возмещение этого ущерба. По соглашению работника с работодателем возмещение ущерба может производиться с рассрочкой платежа. Работник может производить погашение ущерба не только в денежной форме, но также с согласия работодателя передать ему в счет возмещения ущерба равноценное имущество либо исправить поврежденное имущество своими силами. Привлечение работника к дисциплинарной, административной либо уголовной ответственности за деяние, которым причинен ущерб работодателю, не может служить основанием для освобождения работника от материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Таким образом, материальная ответственность работника характеризуется следующими правовыми моментами.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба в следствие:

- непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Существует 2 вида материальной ответственности работника:

1. Ограниченная ответственность. Работник несет материальную ответственность в пределах своего месячного заработка, если на него не

распространяются случаи полной материальной ответственности.

2. Полная ответственность. Обязанность закреплена в договоре о полной материальной ответственности. Договор может заключаться:

- с работниками, достигшими 18 лет;
- с работниками непосредственно обслуживающими денежные, товарные ценности или иное имущество;
- при наличии такого случая в перечнях работ и категорий работников, утверждаемых Правительством РФ.

Примером, может служить договор о коллективной (бригадной) ответственности, который заключается, если при совместном выполнении работниками работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных ценностей невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба. Степень вины каждого работника определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателя (при добровольном возмещении ущерба) или определяется судом (при взыскании ущерба в судебном порядке).

Работник обязан возместить ущерб, причиненный своими виновными действиями независимо от наличия договора только в следующих случаях полной материальной ответственности:

Возложение ответственности в полном размере в соответствии с:

- ТК РФ (в частности, полная материальная ответственность может быть установлена трудовым договором с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером; руководитель организации всегда несет полную материальную ответственность - ст. 277 ТК РФ;

- Иными федеральными законами (в частности, операторы связи (работники организаций почтовой связи) несут полную материальную

ответственность за утрату, повреждение ценных почтовых отправлений, недостачу вложений в размере объявленной ценности - ст. 68 ФЗ «О связи»; ст. 34 ФЗ «О почтовой связи»).

Недостача ценностей, вверенных работнику на основании письменного договора или полученных им по разовому документу.

Полная материальная ответственность возлагается и на работников, не достигших 18 лет в следующих случаях:

- умышленное причинение ущерба;
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате совершения преступления или административного правонарушения;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

2.6.3. Основания и условия наступления материальной ответственности.

Сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности при одновременном наступлении следующих условий:

- 1) Наличие прямого действительного ущерба, причиненного одной стороне трудового договора другой его стороне. При этом необходимо учитывать обстоятельства, наличие которых исключает вообще возможность привлечения работника к материальной ответственности за ущерб причиненный работодателю (ст. 239 ТК РФ). Противоправное поведение стороны трудового договора, которое заключается в невыполнении или ненадлежащем выполнении стороной

трудового договора обязанностей, установленных законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2) Наличие вины стороны трудового договора в причинении ущерба другой стороне. Вина может быть умышленной и неосторожной. Разграничение форм вины работника имеет значение при определении вида и пределов материальной ответственности (ограниченная или полная материальная ответственность).

3) Наличие причинной связи между противоправным виновным поведением стороны трудового договора и наступившим ущербом.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

ОТРАСЛЕВЫЕ ПРАВИЛА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 декабря 2020 г. № 928н «Об утверждении Правил по охране труда в медицинских организациях»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 декабря 2020 г. № 914н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении работ в театрах, концертных залах, цирках, зоотеатрах, зоопарках и океанариумах»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2020 г. № 903н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 декабря 2020 г. № 886н «Об утверждении Правил по охране труда на морских судах и судах внутреннего водного транспорта»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 декабря 2020 г. № 883н «Об утверждении Правил по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 декабря 2020 г. № 882н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве дорожных строительных и ремонтно-строительных работ»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 декабря 2020 г. № 881н «Об утверждении Правил по охране труда в подразделениях пожарной охраны»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2020 г. № 872н «Об утверждении Правил по охране труда при строительстве, реконструкции, ремонте и содержании мостов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2020 г. № 871н «Об утверждении Правил по охране труда на автомобильном транспорте»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2020 г. № 875н «Об утверждении Правил по охране труда на городском электрическом транспорте»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2020 г. № 867н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении работ на объектах связи»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 7 декабря 2020 г. № 866н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве отдельных видов пищевой продукции»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 4 декабря 2020 г. № 859н «Об утверждении Правил по охране труда в целлюлозно-бумажной и лесохимической промышленности»

Приказ Министерство труда и социальной защиты РФ от 4 декабря 2020 г. № 858н «Об утверждении Правил по охране труда при добыче (вылове), переработке водных биоресурсов и производстве отдельных видов продукции из водных биоресурсов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 ноября 2020 г. № 836н «Об утверждении Правил по охране труда при осуществлении грузопассажирских перевозок на железнодорожном транспорте»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 ноября 2020 г. № 835н «Об утверждении Правил по охране труда при работе с инструментом и приспособлениями»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 ноября 2020 г. № 833н «Об утверждении Правил по охране труда при размещении, монтаже, техническом обслуживании и ремонте технологического оборудования»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 ноября 2020 г. № 832н «Об утверждении Правил по охране труда при проведении полиграфических работ»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19 ноября 2020 г. № 815н «Об утверждении Правил по охране труда при осуществлении охраны (защиты) объектов и (или) имущества»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 ноября 2020 г. № 780н «Об утверждении Правил по охране труда при проведении работ в легкой промышленности»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 ноября 2020 г. № 782н «Об утверждении Правил по охране труда при работе на высоте»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 ноября 2020 г. № 814н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации промышленного транспорта»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 ноября 2020 г. № 776н «Об утверждении Правил по охране труда при нанесении металлопокрытий»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2020 г. № 758н «Об утверждении Правил по охране труда в жилищно-коммунальном хозяйстве»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 октября 2020 г. № 753н «Об утверждении Правил по охране труда при погрузочно-разгрузочных работах и размещении грузов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 октября 2020 г. № 746н «Об утверждении Правил по охране труда в сельском хозяйстве»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 октября 2020 г. № 721н «Об утверждении Правил по охране труда при проведении работ в метрополитене»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 сентября 2020 г. № 652н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов инфраструктуры железнодорожного транспорта»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 сентября 2020 г. № 644н «Об утверждении Правил по охране труда в лесозаготовительном, деревообрабатывающем производствах и при выполнении лесохозяйственных работ»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 июня 2020 г. № 343н «Об утверждении Правил по охране труда в морских и речных портах»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 9 декабря 2019 г. № 2787/р «Об утверждении Инструкции по охране труда для машинистов локомотивов, работающих без помощников машинистов, при эксплуатации локомотивов ОАО «РЖД»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 декабря 2018 г. № 860н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации подвижного состава железнодорожного транспорта»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 16 ноября 2018 г. № 2423-р «Об утверждении Правил по охране труда при техническом обслуживании и ремонте грузовых вагонов»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 30 декабря 2015 г. № 3217р «Об утверждении Правил по охране труда при производстве работ в защитных лесонасаждениях железных дорог»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 17 декабря 2015 г. № 2964р «Об утверждении Инструкции по охране труда для машиниста моторвагонного подвижного состава ОАО «РЖД», работающего без помощника машиниста ИОТ РЖД-4100612-ЦДМВ-068-2015»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 17 декабря 2015 г. № 2962р «Об утверждении Инструкции по охране труда для дефектоскописта по магнитному и ультразвуковому контролю ИОТ РЖД-4100612-ЦДМВ-067-2015»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 14 декабря 2015 г. № 2922р «Об утверждении Инструкции по охране труда для обходчиков железнодорожных путей, искусственных сооружений и монтеров пути, назначаемых для осмотра»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 26 ноября 2015 г. № 2765р «Об утверждении Правил по охране труда при техническом обслуживании и ремонте устройств сигнализации, централизации и блокировки в ОАО «РЖД»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 24 сентября 2015 г. № 2512р «Об утверждении правил по охране труда при эксплуатации тепловых сетей»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 4 февраля 2014 г. № 255р «Об утверждении Правил по охране труда, экологической, промышленной и пожарной безопасности при техническом обслуживании и ремонте объектов инфраструктуры путевого комплекса ОАО «РЖД»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 16 января 2014 г. № 48р «Об утверждении Правил по охране труда при техническом обслуживании и ремонте устройств связи ОАО «РЖД»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 9 октября 2013 г. № 2155р «Об утверждении Правил по охране труда на складах (базах) топлива ОАО «РЖД»

Распоряжение ОАО «РЖД» от 25 июня 2010 г. № 1362р «Об утверждении Правил по охране труда при обслуживании скоростных и высокоскоростных линий железных дорог ОАО «РЖД»

Правила безопасности при геологоразведочных работах (утв. Министерством природных ресурсов РФ)

Отраслевые правила по охране труда в пассажирском хозяйстве федерального железнодорожного транспорта ПОТ РО-13153-ЦЛ-923-02 (утв. Министерством путей сообщения РФ 20 ноября 2002 г.)

Правила охраны труда при эксплуатации и техническом обслуживании автомобилей и других транспортных средств на пневмоходу в энергетике РД 153-34.0-03.420-2002 (утв. РАО «ЕЭС России» 19 февраля 2002 г. и Министерством энергетики РФ 15 марта 2002 г.)

Правила по охране труда при работах на телефонных станциях и телеграфах ПОТ РО-45-007-96 (утв. приказом Министерства связи РФ от 29 мая 1997 г. № 72)

Межотраслевые правила по охране труда

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2020 г. № 924н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2020 г. № 922н «Об утверждении Правил по охране труда при проведении водолазных работ»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 декабря 2020 г. № 915н «Об утверждении Правил по охране труда при хранении, транспортировании и реализации нефтепродуктов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2020 г. № 902н «Об утверждении Правил по охране труда при работе в ограниченных и замкнутых пространствах»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 декабря 2020 г. № 901н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве строительных материалов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 декабря 2020 г. № 887н «Об утверждении Правил по охране труда при обработке металлов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 11 декабря 2020 г. № 884н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении электросварочных и газосварочных работ»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 2 декабря 2020 г. № 849н «Об утверждении Правил по охране труда при выполнении окрасочных работ»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 ноября 2020 г. № 834н «Об утверждении Правил по охране труда при использовании отдельных видов химических веществ и материалов, при химической чистке, стирке, обеззараживании и дезактивации»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 16 ноября 2020 г. № 781н «Об утверждении Правил по охране труда при производстве цемента»

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 декабря 2014 г. № 1104н «Об утверждении Правил по охране труда при эксплуатации холодильных установок»

Межотраслевые правила по охране труда при производстве асбеста и асбестосодержащих материалов и изделий ПОТ РМ-010-2000 (утв. постановлением Минтруда РФ от 31 января 2000 г. № 10)

Межотраслевые требования и нормативные материалы по организации труда, которые должны учитываться при проектировании новых и реконструкции действующих предприятий, технологических процессов и оборудования (утв. Госкомтрудом СССР, Госстроем СССР, ВЦСПС)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ДОКУМЕНТЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА (вступившие в силу 1 марта 2022 года)²

<p>Федеральный закон от 2 июля 2021 г. № 311-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»</p>	<p>Поправки касаются предупреждения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. В систему управления охраной труда внедряют управление профессиональными рисками. СИЗ будут выдавать в зависимости от вредных производственных факторов, а не от наименования профессии (должности). Для предотвращения сокрытия микроповреждений (микротравм) усовершенствуют процедуру расследования и учета несчастных случаев на производстве.</p>
<p>Распоряжение Правительства РФ от 4 декабря 2021 г. № 3455-р</p>	<p>Установлено, в отношении каких работ не действует запрет на выполнение трудовых обязанностей в опасных условиях.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 января 2022 г. № 36 «Об утверждении Рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей»</p>	<p>При обеспечении функционирования системы управления охраной труда работодателем должны проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные, в частности, с выявлением опасностей. Термин «опасность» является новым для ТК РФ, под опасностью понимается потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 января 2022 г. № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда»</p>	<p>Службу охраны труда рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения; рабочие места работников службы рекомендуется создавать в отдельном помещении с оснащением современным оборудованием; для выполнения некоторых функций службы (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) рекомендуется предусматривать организацию кабинета по охране труда и (или) уголка по охране труда. Приводятся основные должностные обязанности работников службы, которые рекомендуется учитывать работодателю при определении численности работников.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 мая 2021 г. № 313н «О внесении изменений в приказ</p>	<p>Скорректирован перечень производств, работ и должностей с вредными и опасными условиями труда, на которых ограничивается труд женщин.</p>

² Документы по охране труда вступившие в силу 1 марта 2022 г подготовлено экспертами «Гарант». [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «Гарант». (дата обращения 09.03.2022)

<p>Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин»</p>	<p>Определены конкретные виды профессий, в отношении которых ограничивается применение женского труда.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 июня 2021 г. № 406н «О форме и Порядке подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, Порядке формирования и ведения реестра деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда»</p>	<p>Утверждены новые формы, правила подачи декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, а также порядок формирования и ведения реестра деклараций.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»</p>	<p>Обновлены предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 сентября 2021 г. № 632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»</p>	<p>Работодателям рекомендовано: утвердить локальным нормативным актом порядок учета микроповреждений (микротравм) работников с учетом особенностей организационной структуры, специфики, характера производственной деятельности; ознакомить должностных лиц с порядком учета; информировать работников о действиях при получении микроповреждений (микротравм).</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда»</p>	<p>Устанавливаются основные задачи, функции и права комитета. Он является составной частью системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Комитет создается по инициативе работодателя и (или) работников либо их представительного органа на паритетной основе. Среди задач - разработка программы</p>

	действий по обеспечению соблюдения требований охраны труда, участие в организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, рассмотрение результатов СОУТ и оценки профессиональных рисков.
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица))»	Устанавливается примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ, оказании услуг на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица). Речь идет об организационных, технических, лечебно-профилактических, санитарно-бытовых мероприятиях, а также мероприятиях по обеспечению СИЗ. В частности, возможна дистанционная видео-, аудио или иная фиксация рабочих процессов.
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 октября 2021 г. № 757н «Об утверждении формы сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, технических требований к нему, инструкции по заполнению бланка сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и Порядка формирования и ведения реестра экспертов организаций, проводящих специальную оценку условий труда»	Обновятся правила формирования и ведения реестра экспертов организаций в сфере СОУТ, а также форма сертификата эксперта, технические требования к сертификату и правила его заполнения. Сертификат будет формироваться в автоматическом режиме средствами ФГИС учета результатов оценки.
Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 октября 2021 г. № 765н «Об утверждении типовых форм документов, необходимых для проведения государственной экспертизы условий труда»	Вводятся типовые формы документов, применяемых в рамках государственной экспертизы условий труда. К ним, в частности, относятся: заявление на проведение экспертизы; согласие на обработку персональных данных; представление госинспекции труда о проведении экспертизы; запрос документации у работодателя, рабочие места которого проходят экспертизу; запрос документации в судебном органе; заявление о возврате денежных средств; заключения экспертизы; представление госэксперта (экспертной комиссии) о назначении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»</p>	<p>Вводится новый примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Речь также идет о мероприятиях по снижению профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней. В числе новых мероприятий - приобретение приборов, устройств, оборудования (их комплексов), обеспечивающих видео-, аудио или иную фиксацию процессов выполнения работ.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 772н «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»</p>	<p>Установлены требования к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда. Правила содержат требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ. В частности, прописываются требования к производственным помещениям и площадкам, к оборудованию, его размещению и организации рабочих мест, к хранению и транспортировке исходных материалов, заготовок, полуфабрикатов, готовой продукции и отходов. Инструкции содержат требования по безопасному выполнению работ. В частности, прописываются требования охраны труда перед началом, во время и по окончании работы, а также в аварийных ситуациях.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»</p>	<p>Утверждены формы (способы) информирования работников и примерный перечень информационных материалов. В частности, информация может доводиться: в визуальной/печатной форме - коллективные договоры, отраслевые соглашения, периодические корпоративные издания, листовки, буклеты и плакаты; посредством видеоматериалов - видеоролики, программы на корпоративном телевидении; с помощью интернет-ресурсов - сайты работодателя, Минтруда, Роструда, региональных органов власти по труду, справочные правовые информационные системы. Работодатель может применять любые перечисленные способы по отдельности или совместно, а также иные предусмотренные законом формы информирования.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»</p>	<p>Установлены требования к организации безопасного рабочего места. Так, если работать приходится в основном стоя, то обеспечивается возможность присесть во время работы. Использование рабочих поз в положениях «лежа», «на коленях», «на корточках» минимизируется. Машины, механизмы, производственное оборудование, являющиеся источником травмоопасности, должны оснащаться защитными ограждениями и блокировками.</p>

<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 775н «Об утверждении Порядка проведения государственной экспертизы условий труда»</p>	<p>Устанавливаются новые правила госэкспертизы условий труда. Оцениваются качество СОУТ, правильность предоставления гарантий и компенсаций за вредные и опасные работы, фактические условия труда. Основание - заявления органов власти, комиссий по расследованию несчастных случаев, работодателей, их объединений, работников, профсоюзов, их объединений, ГВБФ, организаций, проводивших СОУТ. Также сюда входят определения суда, представления инспекций труда и Роспотребнадзора, заключения Роструда о рассмотрении несогласия с заключением экспертизы качества СОУТ. По межрегиональным группам компаний экспертизу предоставления гарантий и компенсаций проводит Роструд. За все прочие виды экспертизы отвечают региональные власти в области охраны труда. Оговорены подача заявления, процедуры экспертизы и сроки ее проведения, рассмотрение оснований для экспертизы, проведение экспертизы, проведение исследований (испытаний) и измерений факторов производственной среды и трудового процесса с привлечением испытательных лабораторий (центров), оформление результатов, рассмотрение разногласий.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда»</p>	<p>Будет действовать новое Положение о системе управления охраной труда (СУОТ). Работодатель создает СУОТ с учетом специфики деятельности, принятых на себя обязательств по охране труда, содержащихся в международных, межгосударственных и национальных стандартах и руководствах, достижений современной науки и наилучших применимых практик по охране труда. В новом положении помимо прочего четко обозначены основные процессы по охране труда, в числе которых - специальная оценка условий труда, оценка профессиональных рисков, обеспечение работников СИЗ, реагирование на несчастные случаи, на аварийные ситуации. Также приведены примерные перечни опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ; работ повышенной опасности, к организации которых и к обучению которым предъявляются отдельные требования. Уточнены виды контроля за СУОТ. Так, предусмотрен регулярный контроль эффективности функционирования не только системы в целом, но и отдельных ее элементов, в т. ч. с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения. Детализирован порядок планирования СУОТ, составления необходимой документации.</p>

<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 декабря 2021 г. № 926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»</p>	<p>Рекомендации содержат методы оценки, условия их применения. Определено, что учитывать при выборе того или иного метода. Приведены примеры оценочных средств, предупредительных мер. Работодатель вправе разработать собственный метод оценки уровня профессиональных рисков исходя из специфики своей деятельности.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021 г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»</p>	<p>В числе возможных способов информирования - рассылка по электронной почте, проведение онлайн-опросов, телефонных интервью и собеседований, размещение на внутреннем корпоративном веб-портале или веб-сайте работодателя.</p>
<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 декабря 2021 г. № 910 «Об утверждении перечня индикативных показателей, применяемых при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»</p>	<p>Индикативные показатели нужны для мониторинга контрольной (надзорной) деятельности, ее анализа, выявления проблем и причин их возникновения, характеризующих соотношение между степенью устранения риска причинения вреда (ущерба) и объемом трудовых, материальных и финансовых ресурсов, а также уровень вмешательства в деятельность контролируемых лиц.</p>
<p>Постановление Правительства РФ от 27 января 2022 г. № 53 «О внесении изменений в Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»</p>	<p>Установлены ключевые показатели федерального госконтроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права. Это количество человек, погибших и тяжело пострадавших на производстве, а также материальный ущерб в виде просроченной задолженности по заработной плате. Приведены целевые значения показателей на 2022-2023 гг.</p>

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2018 г.
№ 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях
требований охраны труда, правил безопасности при ведении
строительных или иных работ либо требований промышленной
безопасности опасных производственных объектов»**

В целях обеспечения единообразного применения судами уголовного законодательства об ответственности за нарушения требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов (статьи 143, 216 и 217 Уголовного кодекса Российской Федерации), а также в связи с вопросами, возникающими у судов, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 года № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации», постановляет дать следующие разъяснения:

1. Обратить внимание судов на то, что статьями 143, 216, 217 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ) предусмотрена ответственность за нарушение требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов (далее - нарушение специальных правил), которое выражается в неисполнении или ненадлежащем исполнении лицом обязанностей, установленных в нормативных правовых актах, и повлекло наступление предусмотренных указанными статьями последствий.

2. Исходя из примечания к статье 143 УК РФ, под требованиями охраны труда следует понимать государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации (например, в стандартах безопасности труда, правилах и типовых инструкциях по охране труда), законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливающие правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В приговоре или ином судебном решении (далее - судебное решение) по уголовному делу о преступлении, предусмотренном статьей 143 УК РФ, должны указываться соответствующие пункты нормативных правовых актов, перечисленных в примечании к данной

норме. Поскольку в соответствии со статьями 5 (часть вторая) и 8 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, также регулируют трудовые и связанные с ними отношения, в судебном решении дополнительно может быть сделана ссылка и на положения таких актов в целях конкретизации нарушенных государственных нормативных требований охраны труда, если соответствующие локальные нормативные акты приняты в их развитие, не противоречат им и не изменяют их содержание.

3. С учетом того, что преступление, предусмотренное статьей 143 УК РФ, посягает на общественные отношения, связанные с обеспечением сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а также иных лиц, участвующих в производственной деятельности работодателя, потерпевшими по уголовным делам об этом преступлении могут быть не только работники, с которыми в установленном порядке заключены трудовые договоры, но и те лица, с которыми такой договор не заключался либо не был оформлен надлежащим образом, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя.

К иным лицам, участвующим в производственной деятельности работодателя, относятся лица, указанные в статье 227 ТК РФ, например получающие образование в соответствии с ученическим договором.

4. По смыслу части 1 статьи 143 УК РФ субъектами данного преступления могут быть руководители организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений организаций, специалисты службы охраны труда и иные лица, на которых в установленном законом порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда.

Ответственность по статье 143 УК РФ также могут нести представители организации, оказывающей услуги в области охраны труда, или соответствующие специалисты, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору в соответствии с частью третьей статьи 217 ТК РФ, если на указанных лиц непосредственно возложены обязанности обеспечивать соблюдение требований охраны труда работниками и иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя.

5. При разрешении вопроса об отнесении определенного производства к опасным производственным объектам по уголовному делу о преступлении, предусмотренном статьей 217 УК РФ, судам

следует руководствоваться Федеральным законом от 21 июля 1997 года № 116-ФЗ «О промышленной безопасности опасных производственных объектов». В частности, к категории опасных производственных объектов относятся объекты, на которых получают, используются, перерабатываются, образуются, хранятся, транспортируются, уничтожаются опасные вещества, ведутся горные работы (за исключением добычи общераспространенных полезных ископаемых и разработки россыпных месторождений полезных ископаемых, осуществляемых открытым способом без применения взрывных работ), работы по обогащению полезных ископаемых.

6. В ходе рассмотрения каждого дела о преступлении, предусмотренном статьями 143, 216 или 217 УК РФ, подлежит установлению и доказыванию не только факт нарушения специальных правил, но и наличие или отсутствие причинной связи между этим нарушением и наступившими последствиями, что должно быть обосновано в судебном решении. Кроме того, суд, установив в своем решении наличие такой связи, обязан сослаться не только на нормативные правовые акты, которыми предусмотрены соответствующие требования и правила, но и на конкретные нормы (пункт, часть, статья) этих актов, нарушение которых повлекло предусмотренные уголовным законом последствия, а также указать, в чем именно выразилось данное нарушение.

При исследовании причинной связи между нарушением специальных правил, допущенным лицом, на которое возложены обязанности по обеспечению соблюдения и (или) соблюдению таких правил, и наступившими последствиями суду следует выяснять в том числе роль лица, пострадавшего в происшествии. Если будет установлено, что несчастный случай на производстве произошел только вследствие небрежного поведения самого пострадавшего, суд должен, при наличии к тому оснований, решить вопрос о вынесении оправдательного приговора.

В том случае, когда последствия наступили в результате как действий (бездействия) подсудимого, вина которого в нарушении специальных правил установлена судом, так и небрежности, допущенной потерпевшим, суду следует учитывать такое поведение потерпевшего при назначении наказания.

7. Если требования охраны труда, правила безопасности при ведении горных или иных работ, а равно правила промышленной безопасности опасных производственных объектов были нарушены двумя или более лицами, обладающими признаками субъекта преступления, предусмотренного статьями 143, 216 или 217 УК РФ, то содеянное каждым из них влечет уголовную ответственность по данным

нормам при условии, что допущенные ими нарушения специальных правил находились в причинной связи с наступившими последствиями, указанными в названных статьях Уголовного кодекса Российской Федерации.

8. Вопрос об отграничении преступления, предусмотренного статьей 143 УК РФ, от преступлений, предусмотренных статьями 216 и 217 УК РФ, следует разрешать исходя из того, при производстве каких именно работ нарушены специальные правила.

Если нарушение специальных правил (в том числе и требований охраны труда) было допущено при производстве строительных или иных работ, а равно работ на опасных производственных объектах, то деяние при наличии других признаков составов соответствующих преступлений должно квалифицироваться по статье 216 или 217 УК РФ. При этом потерпевшим от таких преступлений может являться любое лицо, которому деянием причинен имущественный или физический вред.

9. Обратить внимание судов на то, что ответственность по статьям 216 и 217 УК РФ могут нести как работники организации, в которой произошел несчастный случай, так и другие лица, постоянная или временная деятельность которых связана с выполнением строительных или иных работ либо с опасным производством, обязанные соблюдать соответствующие правила и требования.

10. Если несчастный случай произошел в ходе работ с использованием специальных самоходных машин (трактор, экскаватор, грейдер, скрепер и т.п.) вследствие допущенных лицом, управляющим такой машиной, в том числе и во время движения транспортного средства, нарушений правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо нарушения требований промышленной безопасности опасных производственных объектов, а не в результате нарушения им правил безопасности дорожного движения или эксплуатации транспортных средств, совершенное лицом деяние надлежит квалифицировать по статье 216 или 217 УК РФ, предусматривающей ответственность за нарушение соответствующих правил.

11. Нарушение специальных правил, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью нескольким потерпевшим, подлежит квалификации как одно преступление, предусмотренное частью 1 статьи 143, частью 1 статьи 216 или частью 1 статьи 217 УК РФ.

В тех случаях, когда в результате нарушения специальных правил одновременно наступили последствия, предусмотренные разными частями статей 143, 216 или 217 УК РФ, все эти последствия должны

быть указаны в судебном решении. При этом содеянное подлежит квалификации только по той части статьи Уголовного кодекса Российской Федерации, которая устанавливает ответственность за более тяжкие последствия.

12. Если несчастный случай произошел с лицом, которое выполняло работы или оказывало услуги на основании гражданско-правового договора, в том числе договора бытового или строительного подряда, договора возмездного оказания услуг, в действиях заказчика соответствующих работ или услуг отсутствует состав преступления, предусмотренного статьями 143, 216 или 217 УК РФ.

13. По уголовным делам о нарушениях специальных правил наряду с другими доказательствами могут быть исследованы материалы расследования несчастного случая (акт о несчастном случае на производстве и др.), а также заключение и другие материалы расследования несчастного случая, проведенного государственными инспекторами труда и иными должностными лицами контролирующих органов. В необходимых случаях для установления причин несчастного случая и разрешения иных вопросов, требующих специальных знаний, назначается судебная экспертиза.

14. При назначении наказания лицам, виновным в преступном нарушении специальных правил, судам необходимо учитывать характер и степень общественной опасности этих преступлений, характер допущенных нарушений, наступившие последствия и другие обстоятельства, указанные в статье 60 УК РФ, в зависимости от которых следует, в частности, обсуждать вопрос о назначении дополнительного наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.

Если санкция соответствующей статьи предусматривает лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью в качестве дополнительного наказания только к отдельным видам основного наказания, то в случае назначения другого вида основного наказания такое дополнительное наказание может быть применено на основании части 3 статьи 47 УК РФ (например, по части 1 статьи 143 УК РФ данное дополнительное наказание может быть назначено при назначении основного наказания не только в виде лишения свободы, но и в виде штрафа, обязательных работ, исправительных работ или принудительных работ).

15. По делам данной категории суды должны обращать особое внимание на необходимость установления причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний, а также на способствующие этому условия и принимать предусмотренные законом меры к их устранению.

В частных постановлениях (определениях) судам не следует ограничиваться констатацией обстоятельств совершенного преступления. В них должны указываться конкретные нарушения требований охраны труда и правил безопасности работ в данной организации, явившиеся причиной гибели людей, производственных травм или заболеваний и требующие принятия соответствующих мер по устранению выявленных недостатков и организации безопасных условий труда.

16. Рекомендовать судам периодически обобщать практику рассмотрения уголовных дел о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов, анализировать причины допускаемых ошибок и принимать необходимые меры к повышению уровня рассмотрения дел этой категории.

17. В связи с принятием настоящего постановления:

признать не действующим на территории Российской Федерации постановление Пленума Верховного Суда СССР от 5 декабря 1986 года № 16 «О практике применения судами уголовного законодательства, направленного на охрану безопасных условий труда и безопасности горных, строительных и иных работ»;

признать утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 апреля 1991 года № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» (с изменениями, внесенными постановлениями Пленума от 21 декабря 1993 года № 11, от 25 октября 1996 года № 10, от 6 февраля 2007 года № 7, от 3 марта 2015 года № 9).

Председатель
Верховного Суда
Российской Федерации

В.М. Лебедев

Секретарь Пленума,
судья Верховного Суда
Российской Федерации

В.В. Момотов

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г.
№ 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о
преступлениях против конституционных прав и свобод человека и
гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного
кодекса Российской Федерации)»**

Охрана гарантированных Конституцией Российской Федерации прав каждого на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну (часть 1 статьи 23), на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений (часть 2 статьи 23), неприкосновенность жилища (статья 25), а также права на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (часть 3 статьи 37), на государственную поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан (часть 2 статьи 7, часть 1 статьи 38) обеспечивается в том числе путем установления уголовной ответственности за нарушение этих прав в нормах Особенной части Уголовного кодекса Российской Федерации.

В целях обеспечения единообразного применения судами законодательства об ответственности за преступления, предусмотренные статьями 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 года № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации», постановляет дать следующие разъяснения:

1. Обратить внимание судов на то, что в соответствии с частями 1 и 2 статьи 137 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ) уголовная ответственность наступает за собирание или распространение сведений о частной жизни лица, составляющих его личную или семейную тайну, без его согласия при отсутствии предусмотренных Уголовно-процессуальным кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (в частности, от 12 августа 1995 года № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности», от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации») оснований для получения, использования, предоставления сведений о частной жизни граждан без их согласия.

2. При решении вопроса о наличии в действиях лица состава

преступления, предусмотренного частью 1 или 2 статьи 137 УК РФ, суду необходимо устанавливать, охватывалось ли его умыслом, что сведения о частной жизни гражданина хранятся им в тайне.

С учетом положений указанных норм уголовного закона в их взаимосвязи с положениями пункта 1 статьи 152.2 Гражданского кодекса Российской Федерации не может повлечь уголовную ответственность собирание или распространение таких сведений в государственных, общественных или иных публичных интересах, а также в случаях, если сведения о частной жизни гражданина ранее стали общедоступными либо были преданы огласке самим гражданином или по его воле.

3. Под собиранием сведений о частной жизни лица понимаются умышленные действия, состоящие в получении этих сведений любым способом, например путем личного наблюдения, прослушивания, опроса других лиц, в том числе с фиксированием информации аудио-, видео-, фотосредствами, копирования документированных сведений, а также путем похищения или иного их приобретения.

Распространение сведений о частной жизни лица заключается в сообщении (разглашении) их одному или нескольким лицам в устной, письменной или иной форме и любым способом (в частности, путем передачи материалов или размещения информации с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет»).

4. При рассмотрении уголовных дел о преступлении, предусмотренном статьей 138 УК РФ, судам следует иметь в виду, что тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений признается нарушенной, когда доступ к переписке, переговорам, сообщениям совершен без согласия лица, чью тайну они составляют, при отсутствии законных оснований для ограничения конституционного права граждан на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений.

Нарушением тайны телефонных переговоров является, в частности, незаконный доступ к информации о входящих и об исходящих сигналах соединения между абонентами или абонентскими устройствами пользователей связи (дате, времени, продолжительности соединений, номерах абонентов, других данных, позволяющих идентифицировать абонентов).

Незаконный доступ к содержанию переписки, переговоров, сообщений может состоять в ознакомлении с текстом и (или) материалами переписки, сообщений, прослушивании телефонных переговоров, звуковых сообщений, их копировании, записывании с помощью различных технических устройств и т.п.

5. Под иными сообщениями в статье 138 УК РФ следует понимать сообщения граждан, передаваемые по сетям электрической связи, например СМС- и ММС-сообщения, факсимильные сообщения, передаваемые посредством сети «Интернет» мгновенные сообщения, электронные письма, видеозвонки, а также сообщения, пересылаемые иным способом.

6. По статье 138 УК РФ подлежат квалификации незаконные действия, нарушающие тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных или иных сообщений конкретных лиц или неопределенного круга лиц, если они совершены с прямым умыслом. При этом ответственность по данной статье наступает независимо от того, составляют передаваемые в переписке, переговорах, сообщениях сведения личную или семейную тайну гражданина или нет.

7. Уголовная ответственность по статье 138.1 УК РФ за незаконные производство, приобретение и (или) сбыт специальных технических средств, предназначенных для негласного получения информации, наступает в тех случаях, когда указанные действия совершаются в нарушение требований законодательства Российской Федерации (например, Федеральных законов от 12 августа 1995 года № 144-ФЗ «Об оперативно-розыскной деятельности», от 4 мая 2011 года № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности», постановлений Правительства Российской Федерации от 1 июля 1996 года № 770, от 10 марта 2000 года № 214, от 12 апреля 2012 года № 287) без соответствующей лицензии и не для целей деятельности органов, уполномоченных на осуществление оперативно-розыскной деятельности.

8. По смыслу закона технические устройства (смартфоны, диктофоны, видеорегистраторы и т.п.) могут быть признаны специальными техническими средствами только при условии, если им преднамеренно путем технической доработки, программирования или иным способом приданы новые качества и свойства, позволяющие с их помощью негласно получать информацию.

В случаях, когда для установления принадлежности технического устройства к числу средств, предназначенных (разработанных, приспособленных, запрограммированных) для негласного получения информации, требуются специальные знания, суд должен располагать соответствующими заключениями специалиста или эксперта.

9. Разъяснить судам, что само по себе участие в незаконном обороте специальных технических средств не может свидетельствовать о виновности лица в совершении преступления, предусмотренного статьей 138.1 УК РФ, если его умысел не был направлен на приобретение и (или) сбыт именно таких средств (например, лицо

посредством общедоступного интернет-ресурса приобрело специальное техническое средство, рекламируемое как устройство бытового назначения, добросовестно заблуждаясь относительно его фактического предназначения).

Не могут быть квалифицированы по статье 138.1 УК РФ также действия лица, которое приобрело предназначенное для негласного получения информации устройство с намерением использовать, например, в целях обеспечения личной безопасности, безопасности членов семьи, в том числе детей, сохранности имущества или в целях слежения за животными и не предполагало применять его в качестве средства посягательства на конституционные права граждан.

10. Обратить внимание судов на то, что статьей 139 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за проникновение в жилище, совершенное против воли проживающего в нем лица, при отсутствии предусмотренных Уголовно-процессуальным кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами (в частности, статьей 15 Федерального закона от 7 февраля 2011 года № 3-ФЗ «О полиции», частью 3 статьи 3 Жилищного кодекса Российской Федерации, пунктами 5, 6 части 1 статьи 64 Федерального закона от 2 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве») оснований для ограничения конституционного права на неприкосновенность жилища.

11. В соответствии с положениями статьи 139 УК РФ уголовную ответственность по этой статье влечет незаконное проникновение в индивидуальный жилой дом с входящими в него жилыми и нежилыми помещениями (например, верандой, чердаком, встроенным гаражом); в жилое помещение независимо от формы собственности, входящее в жилищный фонд и пригодное для постоянного или временного проживания (квартиру, комнату, служебное жилое помещение, жилое помещение в общежитии и т.п.); в иное помещение или строение, не входящее в жилищный фонд, но предназначенное для временного проживания (апартаменты, садовый дом и т.п.).

Вместе с тем не может быть квалифицировано по указанной статье незаконное проникновение, в частности, в помещения, строения, структурно обособленные от индивидуального жилого дома (сарай, баню, гараж и т.п.), если они не были специально приспособлены, оборудованы для проживания; в помещения, предназначенные только для временного нахождения, а не проживания в них (купе поезда, каюту судна и т.п.).

12. По смыслу статьи 139 УК РФ незаконное проникновение в жилище может иметь место и без вхождения в него, но с применением технических или иных средств, когда такие средства используются в целях нарушения неприкосновенности жилища (например, для

незаконного установления прослушивающего устройства или прибора видеонаблюдения).

13. С учетом того, что уголовная ответственность за нарушение неприкосновенности жилища наступает в том случае, когда виновный незаконно проникает в жилище, осознавая, что действует против воли проживающего в нем лица, проникновение в жилище, совершенное путем обмана или злоупотребления доверием, квалифицируется по статье 139 УК РФ.

Действия лица, находящегося в жилище с согласия проживающего в нем лица, но отказавшегося выполнить требование покинуть его, не образуют состава данного преступления.

14. Судам необходимо иметь в виду, что при незаконном проникновении в жилище умысел виновного должен быть направлен на нарушение права проживающих в нем граждан на его неприкосновенность. При решении вопроса о наличии у лица такого умысла следует исходить из совокупности всех обстоятельств дела, в том числе наличия и характера его взаимоотношений с проживающими в помещении, строении гражданами, способа проникновения и других.

15. Действия виновного могут быть квалифицированы по части 2 статьи 139 УК РФ, если насилие или угроза его применения были совершены в момент вторжения в помещение либо непосредственно после него в целях реализации умысла на незаконное проникновение в жилище.

16. Обратить внимание судов на то, что уголовная ответственность по статьям 144.1, 145 УК РФ за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, указанного в примечании к статье 144.1 УК РФ, а равно заведомо беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (матери, женщины-усыновителя, женщины-опекуна или приемной матери, воспитывающей одного или более ребенка в возрасте до 3 лет), наступает только в случаях, когда работодатель руководствовался дискриминационным мотивом, связанным соответственно с достижением лицом предпенсионного возраста, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до 3 лет.

В случае если трудовой договор с работником был расторгнут по его инициативе, однако по делу имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до 3 лет, такие действия также образуют состав преступления, предусмотренного статьей 144.1 или 145 УК РФ соответственно.

17. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью (когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется соответственно по части 1 или части 2 статьи 145.1 УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности.

В связи с этим к числу обстоятельств, подлежащих доказыванию и дающих основания для уголовной ответственности по статье 145.1 УК РФ руководителя организации или иного указанного в этой статье лица, должны относиться наличие у него реальной финансовой возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомерных действий.

18. Судам следует иметь в виду, что уголовная ответственность в соответствии со статьей 145.1 УК РФ наступает в том числе в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

19. Для целей статьи 145.1 УК РФ период формирования задолженности по выплатам работнику необходимо исчислять исходя из сроков выплаты заработной платы, установленных правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором, а также из времени, в течение которого заработная плата фактически не выплачивалась полностью или частично. При этом двухмесячный или трехмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой выплаты. Периоды невыплат за отдельные месяцы года не могут суммироваться в срок свыше двух или трех месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись.

20. Сроки давности уголовного преследования за совершение преступления, предусмотренного статьей 145.1 УК РФ, исчисляются с момента его фактического окончания, в частности со дня погашения задолженности, увольнения виновного лица или временного отстранения его от должности. Увольнение работника, которому не была выплачена заработная плата, не влияет на исчисление сроков давности уголовного преследования работодателя.

21. Невыплата заработной платы одним и тем же работникам либо разным работникам частично свыше трех месяцев и полностью свыше двух месяцев, если содеянное охватывалось единым умыслом виновного, квалифицируется только по части 2 статьи 145.1 УК РФ, при этом все признаки деяния должны быть приведены в описательной части обвинительного приговора.

В иных случаях невыплата заработной платы частично и полностью образует совокупность преступлений, предусмотренных частями 1 и 2 статьи 145.1 УК РФ.

22. По каждому уголовному делу о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина суду надлежит проверять, имеются ли основания для освобождения лиц, их совершивших, от уголовной ответственности.

Уголовные дела о преступлениях, предусмотренных частью 1 статьи 137, частью 1 статьи 138, частью 1 статьи 139, статьей 145 УК РФ, относятся к категории дел частного-публичного обвинения и в соответствии с частью 3 статьи 20 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации не подлежат обязательному прекращению в связи с примирением потерпевшего с обвиняемым. Вместе с тем в случаях, предусмотренных статьей 76 УК РФ, если лицо впервые совершило такое преступление, являющееся преступлением небольшой тяжести, примирилось с потерпевшим и загладило причиненный ему вред, то суд вправе на основании заявления потерпевшего прекратить уголовное дело в отношении этого лица.

23. Судам при рассмотрении уголовных дел о преступлениях, предусмотренных главой 19 Уголовного кодекса Российской Федерации, следует реагировать на нарушения прав и свобод граждан, гарантированных Конституцией Российской Федерации, а также другие нарушения закона путем вынесения частных определений или постановлений в адрес соответствующих организаций и должностных лиц для принятия ими необходимых мер (часть 4 статьи 29 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации).

Председатель Верховного Суда
Российской Федерации

В.М. Лебедев

Секретарь Пленума,
судья Верховного Суда
Российской Федерации

В.В. Момотов

ПОЗИЦИИ ВЫСШИХ СУДОВ
«Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий,
пособий и иных выплат» (Ст. 145.1 УК РФ)

Верховный Суд РФ

1. Период невыплаты зарплаты исчисляется исходя из сроков выплаты, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором, и времени, в течение которого зарплата фактически частично не выплачивалась

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 19)

Для целей статьи 145.1 УК РФ период формирования задолженности по выплатам работнику необходимо исчислять исходя из сроков выплаты заработной платы, установленных правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором, а также из времени, в течение которого заработная плата фактически не выплачивалась полностью или частично.

2. Трехмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой выплаты

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 19)

Двухмесячный или трехмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой выплаты.

3. Периоды невыплат за отдельные месяцы не могут суммироваться в срок свыше трех месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 19)

Периоды невыплат за отдельные месяцы года не могут суммироваться в срок свыше двух или трех месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись.

4. Субъектом ответственности по ст. 145.1 УК РФ является только работодатель, а третьи лица, вступающие в правоотношения с работодателем, не могут нести ответственность по ст. 145.1 УК РФ

Надзорное определение СК по уголовным делам Верховного Суда РФ от 3 октября 2007 г. № 49-Д07-138

Уголовная ответственность за невыплату заработной платы относится к работодателю, а не к иным организациям и лицам, вступающим с ним в правоотношения.

5. Уголовная ответственность наступает, в том числе, в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежаще оформлен, но они приступили к работе с ведома работодателя

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 18)

Судам следует иметь в виду, что уголовная ответственность в соответствии со статьей 145.1 УК РФ наступает, в том числе, в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Частичная невыплата зарплаты и иных выплат влечет уголовную ответственность лишь при совершении указанного деяния умышленно

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 17)

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью (когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется соответственно по части 1 или части 2 статьи 145.1 УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно.

7. Лицо несет уголовную ответственность за частичную невыплату, если у него была реальная финансовая возможность для выплаты или отсутствовала такая возможность вследствие его неправомερных действий

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 17)

К числу обстоятельств, подлежащих доказыванию и дающих основания для уголовной ответственности по статье 145.1 УК РФ руководителя организации или иного указанного в этой статье лица, должны относиться наличие у него реальной финансовой возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомερных действий.

8. Частичная невыплата зарплаты, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат влечет уголовную ответственность лишь при совершении указанного деяния из корыстной или иной личной заинтересованности

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 17)

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью (когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется соответственно по части 1 или части 2 статьи 145.1 УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности.

9. Невыплата одним и тем же работникам либо разным работникам частично свыше трех месяцев и полностью свыше двух месяцев, если содеянное охватывалось единым умыслом виновного, квалифицируется только по ч. 2 ст. 145.1 УК РФ, при этом все признаки деяния должны быть указаны в описательной части приговора; в иных случаях невыплата зарплаты частично и полностью образует совокупность преступлений, предусмотренных ч. ч. 1 и 2 ст. 145.1 УК РФ

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 21)

Невыплата заработной платы одним и тем же работникам либо разным работникам частично свыше трех месяцев и полностью свыше двух месяцев, если содеянное охватывалось единым умыслом виновного, квалифицируется только по части 2 статьи 145.1 УК РФ, при этом все признаки деяния должны быть приведены в описательной части обвинительного приговора. В иных случаях невыплата заработной платы частично и полностью образует совокупность преступлений, предусмотренных частями 1 и 2 статьи 145.1 УК РФ.

10. Срок давности уголовного преследования за преступления, предусмотренные ст. 145.1 УК РФ, исчисляется, в частности, со дня погашения задолженности, увольнения виновного или временного отстранения его от должности

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 20)

Сроки давности уголовного преследования за совершение преступления, предусмотренного статьей 145.1 УК РФ, исчисляются с момента его фактического окончания, в частности со дня погашения задолженности, увольнения виновного лица или временного отстранения его от должности.

11. Увольнение потерпевшего работника не влияет на исчисление срока давности уголовного преследования работодателя

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 20)

Увольнение работника, которому не была выплачена заработная плата, не влияет на исчисление сроков давности уголовного преследования работодателя.

12. По каждому уголовному делу о невыплате суд должен проверять, имеются ли основания для освобождения лица от уголовной ответственности

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и

гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 22)

По каждому уголовному делу о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина суду надлежит проверять, имеются ли основания для освобождения лиц, их совершивших, от уголовной ответственности.

13. К полной невыплате зарплаты и иных выплат приравнивается выплата ниже установленного одновременно на всей территории РФ федеральным законом минимального размера оплаты труда

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 17)

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью (когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется соответственно по части 1 или части 2 статьи 145.1 УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности.

14. Двухмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой выплаты

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 19)

Двухмесячный или трехмесячный срок задержки выплат исчисляется со дня, следующего за установленной датой выплаты.

15. Периоды невыплат за отдельные месяцы не могут суммироваться в срок свыше двух месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 19)

Периоды невыплат за отдельные месяцы года не могут суммироваться в срок свыше двух или трех месяцев, если они прерывались периодами, за которые выплаты осуществлялись.

16. Субъектом ответственности по ст. 145.1 УК РФ может быть только руководитель работодателя, но не лица, вступающие в правоотношения с работодателем

Надзорное определение СК по уголовным делам Верховного Суда РФ от 3 октября 2007 г. № 49-Д07-138

Уголовная ответственность за невыплату заработной платы относится к работодателю, а не к иным организациям и лицам, вступающим с ним в правоотношения.

17. Уголовная ответственность наступает в том числе в случаях невыплаты зарплаты и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежаще оформлен, но они приступили к работе с ведома работодателя

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 18)

Судам следует иметь в виду, что уголовная ответственность в соответствии со статьей 145.1 УК РФ наступает в том числе в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к работе с ведома или по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации).

18. Полная невыплата зарплаты, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат влечет уголовную ответственность лишь при совершении указанного деяния умышленно

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 17)

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью (когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется

соответственно по части 1 или части 2 статьи 145.1 УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно.

19. Лицо несет уголовную ответственность за полную невыплату, если у него была реальная финансовая возможность для выплаты или отсутствовала такая возможность вследствие его неправомερных действий

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 17)

К числу обстоятельств, подлежащих доказыванию и дающих основания для уголовной ответственности по статье 145.1 УК РФ руководителя организации или иного указанного в этой статье лица, должны относиться наличие у него реальной финансовой возможности для выплаты заработной платы, иных выплат или отсутствие такой возможности вследствие его неправомερных действий.

20. Полная невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат влечет уголовную ответственность лишь при совершении указанного деяния из корыстной или иной личной заинтересованности

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» (пункт 17)

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат частично (в случае когда свыше трех месяцев подряд платежи осуществлялись в размере менее половины подлежащей выплате суммы) или их невыплата полностью (когда свыше двух месяцев подряд выплаты не осуществлялись или размер осуществленной выплаты заработной платы был ниже установленного одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом минимального размера оплаты труда) квалифицируется соответственно по части 1 или части 2 статьи 145.1 УК РФ лишь при совершении указанных деяний умышленно, из корыстной или иной личной заинтересованности.

**ПОЗИЦИИ ВЫСШИХ СУДОВ
«Отстранение от работы» (Ст. 76 ТК РФ)**

Конституционный Суд РФ

1. Отстранение от работы ограничено во времени

Определение Конституционного Суда РФ от 17 ноября 2009 г. № 1375-О-О (пункт 2)

Отстранение, вопреки утверждению заявителя, ограничено во времени: оно продолжается до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения.

2. Ст. 76 ТК не предполагает абсолютного запрета на выплату заработной платы за период отстранения от работы, позволяя учитывать особые обстоятельства или правовой статус отстраняемого лица

Определение Конституционного суда РФ от 22 ноября 2012 г. № 2079-О (пункт 2)

Часть третья статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющая общее правило о том, что при отстранении от работы работнику не начисляется заработная плата, устанавливает, что исключения из него могут предусматриваться названным Кодексом или иными федеральными законами, т.е. не предполагает абсолютного запрета на выплату заработной платы в период отстранения от работы, позволяя тем самым федеральному законодателю учесть особые обстоятельства либо правовой статус отстраняемого лица.

Верховный Суд РФ

1. В установленных законами случаях государственным служащим сохраняется денежное содержание на время отстранения от замещаемой должности

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 апреля 2009 г. № 53-Г09-8

Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» предусматривает случаи, когда гражданскому служащему сохраняется денежное содержание на время отстранения от замещаемой должности. В частности, согласно части 2 статьи 32 Федерального закона № 79-ФЗ, представитель нанимателя вправе отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего в период урегулирования конфликта интересов. При этом гражданскому служащему сохраняется денежное содержание на все

время отстранения от замещаемой должности гражданской службы. В соответствии с частью 7 статьи 59 Федерального закона № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», в отношении которого проводится служебная проверка, может быть временно отстранен от замещаемой должности гражданской службы на время проведения служебной проверки с сохранением на этот период денежного содержания по замещаемой должности гражданской службы.

2. Юридически значимым для отстранения работника от работы является не факт употребления алкоголя, а именно состояние опьянения

Решение Верховного Суда РФ от 26 февраля 2013 г. № АКПИ12-1664

Предусмотренные временной инструкцией состояния «установлен факт употребления алкоголя, признаки опьянения не выявлены» и «алкогольное опьянение» не идентичны друг другу. Первое из них характеризует состояние при употреблении малых (не вызывающих опьянение) доз алкоголя либо при вытрезвлении после алкогольного опьянения. Установление по результатам медицинского освидетельствования такого состояния положениям Трудового кодекса Российской Федерации не противоречит, поскольку его нормы признают юридически значимым обстоятельством для отстранения работника от выполнения трудовых обязанностей или его увольнения не факт употребления алкоголя, а именно состояние опьянения.

Положения Трудового кодекса Российской Федерации позволяют отстранять от работы (не допускать к работе) и расторгать трудовой договор по инициативе работодателя в отношении не всех работников, употреблявших алкоголь, а лишь тех из них, которые появились на работе в состоянии алкогольного опьянения.

3. Состояние опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункт 42)

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств.

4. Справка об установлении инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида являются медицинским заключением, позволяющим работодателю отстранить работника от работы

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 ноября 2011 г. № 19-В11-19

Решения учреждения МСЭ об установлении инвалидности и индивидуальные программы реабилитации являются единственными документами, выдаваемыми данным учреждением по результатам проведения медико-социальной экспертизы и в силу ст. 11 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», обязательными для организаций, учреждений.

Таким образом, вывод в решении суда о том, что справка об установлении инвалидности истцу и индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданная по результатам проведения медико-социальной экспертизы, не являются медицинским заключением, позволяющим работодателю отстранять работника от работы, нельзя признать правильным.

5. Отстранение работника в связи с медицинскими противопоказаниями осуществляется не врачом, а работодателем

Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 30 июня 2011 г. № КАС11-339

При наличии соответствующего заключения врачебной комиссии отстранение работника от работы осуществляется не врачом фтизиатром, как ошибочно полагает заявитель, а работодателем.

6. Работодатель осуществляет контроль за своевременностью прохождения работниками медицинских осмотров

Решение Верховного Суда РФ от 24 марта 2015 г. № АКПИ15-272

Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе (пункт 4).

Статьей 76 ТК РФ предусмотрена обязанность работодателя по отстранению от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Из содержания приведенных норм следует, что федеральный законодатель возложил на работодателя обязанность проведения периодических медицинских осмотров работников, в связи с чем, хранение личных медицинских книжек у работодателя обеспечивает контроль за своевременным прохождением работниками медицинских осмотров.

7. Невыполнение работодателем обязанности по отстранению работника влечет административную ответственность

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (пункт 22)

Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний, а также обязательных осмотров или при наличии медицинских противопоказаний является длящимся административным правонарушением, поскольку оно выражается в длительном непрекращающемся невыполнении работодателем обязанности отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (часть 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ, абзацы третий - пятый части первой статьи 76 ТК РФ).

Следует учитывать, что фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.

8. На наступление административной ответственности за допуск к работе работников без обучения и проверки знаний требований охраны труда не влияет наличие или отсутствие причинно-следственной связи между произошедшим несчастным случаем и выявленным нарушением

Постановление Верховного Суда РФ от 4 февраля 2021 г. № 9-АД21-2

Наличие или отсутствие причинно-следственной связи между произошедшим несчастным случаем и выявленным нарушением не имеет значения для привлечения общества к административной ответственности за совершение этого нарушения. Основанием для возбуждения настоящего дела об административном правонарушении послужило выявленное в ходе проведения надзорного мероприятия нарушение требований трудового законодательства, выразившееся в допуске работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, за совершение которого частью 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ установлена административная ответственность.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями)

Подведомственность и подсудность трудовых дел. Общие правила разрешения судами трудовых споров

1. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23-24 ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

2. Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, статья 24 ГПК РФ).

4. По смыслу подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (часть первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и

равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

6. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

7. Обратит внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам - до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения

предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая статьи 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового

права, то суд применяет правила международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в постановлениях от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» и от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя

заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином

Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (часть первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на

непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45-46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

Переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности

индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе

работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в

период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 1 статьи 25 ГК РФ), 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 индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так

и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями статей 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

При этом необходимо иметь в виду, что исходя из статьи 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых

качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении

таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с

ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и

время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан

представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту «г» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить

из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При

этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах «а»-«д» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не

может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5-10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную

защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Заработная плата. Ежегодные дополнительные отпуска. Забастовка

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу статьи 131 Кодекса и статьи 4 Конвенции МОТ № 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР № 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

55. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со статьей 236 Кодекса суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной

компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в части первой статьи 116 Кодекса, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что в силу статей 5 и 8 Кодекса положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

59. Исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401-404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть третья статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть пятая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (части третья-восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть восьмая статьи 410 ТК РФ).

Вынесение судами решений по трудовым спорам

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд

восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, - признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

61. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью восьмой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

63. В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

64. В связи с принятием настоящего постановления:

а) признать утратившими силу постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации:

от 21 марта 1978 г. № 3 «О вопросах, возникших в судебной практике при применении ст. 214 Кодекса законов о труде Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 г. № 11 и от 23 августа 1988 г. № 9, в редакции постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11;

от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» в редакции постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. № 1 и от 21 ноября 2000 г. № 32;

б) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, содержащие разъяснения по применению трудового законодательства, подлежат применению в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

Председатель Верховного Суда
Российской Федерации

В.М.Лебедев

Секретарь Пленума, судья
Верховного Суда
Российской Федерации

В.В.Демидов

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г.
№ 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении
судами общей юрисдикции дел об административных
правонарушениях, связанных с нарушением трудового
законодательства и иных нормативных правовых актов,
содержащих нормы трудового права»**

В связи с вопросами, возникающими в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренных статьями 5.27 и 5.27¹ Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 2 и 5 Федерального конституционного закона от 5 февраля 2014 года № 3-ФКЗ «О Верховном Суде Российской Федерации», постановляет дать следующие разъяснения:

1. В Российской Федерации гарантируется создание необходимых правовых условий, способствующих реализации права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Данные условия предусматривают право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также закрепляют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (статья 37, часть 5 статьи 75 Конституции Российской Федерации, статья 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Российская Федерация, уважая труд граждан, обеспечивает защиту прав и свобод в сфере трудовых отношений, в том числе путем установления ответственности для лиц, допустивших нарушения правовых предписаний, включая административную ответственность, налагаемую в соответствии с нормами Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) (часть 5 статьи 75 Конституции Российской Федерации, статья 419 ТК РФ, статьи 5.27-5.34, 5.40, 5.42, 14.54, 15.33², 15.34 КоАП РФ).

2. Рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных частями 2, 5, 7 статьи 5.27, частью 5 статьи 5.27¹ КоАП РФ, относится к исключительной компетенции судей судов

общей юрисдикции (часть 1 статьи 23.1 КоАП РФ). Ими также разрешаются дела об административных правонарушениях, закрепленных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27, частями 1-4 статьи 5.27¹ КоАП РФ, в случае, если должностное лицо, к которому поступило дело о таком административном правонарушении (статья 23.12 КоАП РФ), передает его на рассмотрение судье (часть 2 статьи 23.1 КоАП РФ).

3. Статьей 5.27 КоАП РФ предусмотрена ответственность за нарушение:

- трудового законодательства, которое состоит из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления) (статьи 5, 11 ТК РФ).

Нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влекут административную ответственность по статье 5.27¹ КоАП РФ. Указанная норма является специальной по отношению к статье 5.27 КоАП РФ.

При разрешении дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.27 и 5.27¹ КоАП РФ, подлежат применению общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, а также коллективные договоры, соглашения и принятые во исполнение положений законов и иных нормативных правовых актов локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (статьи 5, 8-10, часть вторая статьи 22 ТК РФ).

4. Закон, смягчающий или отменяющий административную ответственность за административное правонарушение либо иным образом улучшающий положение лица, совершившего административное правонарушение, имеет обратную силу, то есть распространяется и на лицо, которое совершило административное правонарушение до вступления такого закона в силу и в отношении которого постановление о назначении административного наказания не исполнено.

Приведенные положения должны учитываться судьями, рассматривающими дела об административных правонарушениях, применительно к внесению изменений не только в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, но и в законы и

иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность (часть 2 статьи 1.7 КоАП РФ, статья 12 ТК РФ).

5. При привлечении к административной ответственности судьям следует проверять, в том числе был ли на момент совершения административного правонарушения соблюден порядок государственной регистрации нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, нарушение которых явилось основанием для возбуждения дела об административном правонарушении (если государственная регистрация данного акта предусмотрена законодательством), а также порядок его опубликования и вступления в силу.

6. Субъектами административной ответственности за нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выступают в том числе: работодатели - юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее - работодатели), их должностные лица, допустившие нарушения в сфере трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем (части 1, 2, 4-7 статьи 5.27, статья 5.27¹ КоАП РФ); физические или должностные лица, не уполномоченные работодателем на привлечение к трудовой деятельности иных лиц (части 3, 5 статьи 5.27 КоАП РФ).

К числу должностных лиц, подлежащих привлечению к административной ответственности по статьям 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, следует относить лиц, совершивших административные правонарушения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на них организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций (примечание к статье 2.4 КоАП РФ).

Прекращение трудовых отношений с должностным лицом, в том числе руководителем организации, не исключает возможности возбуждения в отношении его производства по делу об административном правонарушении и привлечения к административной ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей (статья 2.4 КоАП РФ) и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год (часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ).

Государственная регистрация прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя не препятствует привлечению данного лица к административной ответственности в пределах срока давности за совершенные им в период

осуществления указанной деятельности административные правонарушения, предусмотренные статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ. При этом такому лицу назначается административное наказание, установленное для индивидуальных предпринимателей.

Следует учитывать, что в период введения в отношении работодателя - юридического лица внешнего управления или конкурсного производства, а также после принятия арбитражным судом решения о признании выступающего в качестве работодателя индивидуального предпринимателя банкротом и о введении реализации имущества гражданина субъектом административных правонарушений, предусмотренных статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, может являться внешний, конкурсный, финансовый управляющий в случае осуществления им прав и обязанностей работодателя (статья 94, пункт 1 статьи 129, статья 214¹ Федерального закона от 26 октября 2002 года № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)», часть шестая статьи 20 ТК РФ).

7. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, выражается в действиях (бездействии), связанных с невыполнением (ненадлежащим выполнением) лицом обязанностей, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе в несоблюдении срока утверждения графика отпусков (часть первая статьи 123 ТК РФ); непроведении индексации оплаты труда работников организации при наличии установленного порядка указанной индексации (статья 134 ТК РФ); необеспечении педагогическому работнику права на сокращенную продолжительность рабочего времени (пункт 1 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»); нарушении установленного Правительством Российской Федерации порядка направления работников в служебные командировки; нарушении правил ведения трудовых книжек, утвержденных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При этом следует учитывать, что норма части 1 статьи 5.27 КоАП РФ является общей по отношению к специальным нормам, изложенным в частях 3, 4 и 6 названной статьи.

8. Действия (бездействие) лица, ранее подвергнутого административному наказанию, подлежат квалификации по частям 2, 5, 7 статьи 5.27, части 5 статьи 5.27¹ КоАП РФ в том случае, если им совершено аналогичное административное правонарушение, которым является невыполнение (ненадлежащее выполнение) одной и той же обязанности, установленной трудовым законодательством (включая

законодательство об охране труда), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в срок, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию за совершение такого же административного правонарушения (например, отказ в выдаче документов, связанных с работой, или их копий одному, затем другому сотруднику (часть первая статьи 62 ТК РФ) (статья 4.6 КоАП РФ).

С учетом этого судьям следует проверять, истек ли срок, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию, на дату совершения нового аналогичного административного правонарушения. Окончание течения данного срока на дату вынесения постановления по делу об административном правонарушении не влияет на квалификацию имевшего место невыполнения (ненадлежащего выполнения) обязанности.

В случае возбуждения дела об административном правонарушении в отношении, в частности, должностного лица необходимо учитывать, что возможность привлечения его к административной ответственности не ставится в зависимость от того, совершены аналогичные правонарушения по одному месту работы или в разных организациях. Так, руководитель, ранее привлеченный к административной ответственности, например, по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ за нарушения, допущенные в одной организации, а затем в течение установленного статьей 4.6 названного кодекса срока совершивший аналогичное нарушение, являясь должностным лицом другой организации, может быть привлечен к ответственности по части 2 статьи 5.27 КоАП РФ.

9. По делам об административных правонарушениях, предусмотренных частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ, необходимо установление факта допуска работника к выполнению им трудовой функции лицом, не имеющим на это полномочий, то есть действующим без ведома или поручения работодателя или уполномоченного на это его представителя (части третья и четвертая статьи 16, часть вторая статьи 67¹ ТК РФ).

К числу уполномоченных представителей работодателя следует относить лиц, наделенных полномочиями по найму работников в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора, а также иным способом, выбранным работодателем.

Неотъемлемым элементом объективной стороны состава данного административного правонарушения является отказ работодателя (или

его уполномоченного представителя) в признании отношений, возникших между ним и лицом, фактически допущенным к работе, трудовыми (незаклучение с лицом, фактически допущенным к работе, трудового договора).

При этом судьям следует иметь в виду, что административное правонарушение, предусмотренное частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ, не является длящимся, поскольку оно будет окончено с момента отказа работодателя признать в качестве трудовых отношения, возникшие между ним и работником, фактически допущенным к работе не уполномоченным на это лицом.

10. Частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение от оформления трудового договора; ненадлежащее оформление трудового договора; заключение в нарушение требований части второй статьи 15 ТК РФ гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 ТК РФ возлагается на работодателя. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но при этом работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть третья статьи 16, часть вторая статьи 67 ТК РФ). Невыполнение данной обязанности в названный срок свидетельствует об уклонении работодателя от оформления трудового договора.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора для целей применения части 4 статьи 5.27 КоАП РФ следует понимать отсутствие в данном договоре тех сведений и (или) условий, которые предусмотрены частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая статьи 9 ТК РФ).

При этом невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, конкретной даты выплаты заработной платы), не образует

объективную сторону состава указанного административного правонарушения, поскольку у работодателя отсутствует предусмотренная законом обязанность закреплять соответствующие положения в трудовом договоре.

11. Доказательствами по делам об административных правонарушениях, предусмотренных частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, а именно личного выполнения работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, включая постоянный характер сложившихся отношений (статьи 15, 56 ТК РФ, статья 26.2 КоАП РФ).

К таким доказательствам помимо протокола об административном правонарушении, в частности, могут быть отнесены: объяснения лица, в отношении которого ведется производство по делу, показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей, письменные доказательства (в частности, оформленный лицу, фактически допущенному к работе, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности); журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности; ведомости выдачи денежных средств; заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе, товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах; распоряжение (приказ) работодателя о списке сотрудников, выполняющих трудовую функцию дистанционно; переписка сторон, в том числе по электронной почте; электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их контроля в сервисных программах, используемых работодателем, отчеты в конце установленного рабочего дня и т.п.); вещественные доказательства (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, которые находятся вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя), материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи.

12. Для привлечения к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 КоАП РФ в связи с заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, судье в ходе рассмотрения дела об административном правонарушении необходимо установить трудовой характер отношений, возникших между работником и работодателем, а также их оформление гражданско-правовым договором, заключенным в том числе путем обмена письмами, телеграммами, электронными документами либо иными данными (статья 19¹ ТК РФ, пункт 1 статьи 160, статья 434 Гражданского кодекса Российской Федерации).

В том случае, если до рассмотрения дела об административном правонарушении наличие трудовых отношений между работником и работодателем, заключившими гражданско-правовой договор, было установлено вступившим в законную силу решением суда, принятым в порядке гражданского судопроизводства, либо в случае признания законным предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 ТК РФ в рамках административного судопроизводства судья при привлечении виновного лица к административной ответственности обязан учесть данный факт.

При выявлении в ходе проведения контрольного (надзорного) мероприятия признаков, свидетельствующих о том, что отношения, оформленные в виде гражданско-правового договора и впоследствии прекращенные, имеют признаки трудовых отношений, должностное лицо вправе возбудить производство по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, и передать такое дело для рассмотрения по существу судье, уполномоченному на его разрешение в порядке, предусмотренном Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (часть 2 статьи 23.1 КоАП РФ).

13. Необходимо иметь в виду, что административные правонарушения, предусмотренные частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, не являются длящимися.

Административное правонарушение, заключающееся в уклонении от оформления трудового договора в случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, будет окончено по истечении предусмотренных частью второй статьи 67 ТК РФ трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Датой совершения административного правонарушения, выразившегося в ненадлежащем оформлении трудового договора или заключении гражданско-правового договора, фактически

регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, является дата заключения соответствующего договора.

14. Трудовым кодексом Российской Федерации установлены сроки выплаты заработной платы работнику (статья 136). Нарушение названных сроков выплаты заработной платы в полном объеме, в том числе в неденежной форме, влечет привлечение виновного лица к административной ответственности по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ.

Данная норма также предусматривает административную ответственность за нарушение сроков выплат иных сумм, причитающихся работнику, в том числе компенсации за задержку указанных выплат (пункт 2 части первой статьи 136, часть первая статьи 142, статья 236 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что административная ответственность по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ наступает в том числе в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к выполнению трудовой функции с ведома и по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (часть третья статьи 16 ТК РФ).

Кроме того, при фактическом допущении физического лица к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, когда работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан произвести оплату такому физическому лицу за фактически отработанное им время (выполненную работу) (часть первая статьи 67¹ ТК РФ). Невыполнение данной обязанности также может быть квалифицировано по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ.

При прекращении трудового договора с работником, выплата заработной платы и иных сумм которому в соответствии с положениями трудового или коллективного договора производилась в безналичной денежной форме путем перечисления денежных средств на его текущий счет в кредитной организации, окончательный расчет и перечисление всех сумм, причитающихся работнику, должны быть произведены работодателем в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (часть третья статьи 136, статья 140 ТК РФ).

Для решения вопроса о привлечении к административной ответственности работодатель считается исполнившим данную

обязанность в день передачи им в банк платежного поручения о перечислении работнику причитающихся сумм при условии наличия на расчетном счете работодателя денежных средств в необходимом размере. При этом дата фактического зачисления денежных средств на текущий счет работника значения для квалификации совершенных действий (бездействия) по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ не имеет.

15. При решении вопроса о привлечении к административной ответственности по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ следует также учитывать, что квалификации в качестве административного правонарушения не подлежат частичная невыплата (в размере менее половины подлежащей выплате суммы) свыше трех месяцев либо полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, иных установленных законом выплат работникам, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем (физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации), поскольку такие действия (бездействие) содержат признаки уголовно наказуемого деяния, предусмотренного статьей 145¹ Уголовного кодекса Российской Федерации.

В случае установления указанных обстоятельств при рассмотрении дела об административном правонарушении данное дело подлежит прекращению с передачей материалов в орган предварительного расследования для решения вопроса о возбуждении уголовного дела (пункт 3 части 1¹ статьи 29.9 КоАП РФ, подпункт «а» пункта 1 части 2 статьи 151 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации).

16. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть вторая статьи 9 ТК РФ).

С учетом этого подлежащее квалификации по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ воспрепятствование осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата (часть третья статьи 136 ТК РФ), имеет место в том числе в случае, когда работодатель отказывает работнику в замене кредитной организации на основании положений коллективного договора, предусматривающих выплату заработной платы исключительно через конкретную кредитную организацию.

17. Административное правонарушение, выражающееся в несвоевременной выплате работнику заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, не является длящимся; срок давности привлечения к административной ответственности за данное правонарушение начинает исчисляться со дня, следующего за днем, когда должна быть исполнена соответствующая обязанность (часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ).

Необходимо учитывать, что нарушение каждого установленного срока выплаты заработной платы, других выплат, допущенное в отношении нескольких работников, которым соответствующие выплаты не были произведены (произведены не в полном объеме) в одну и ту же дату, должно квалифицироваться как одно административное правонарушение, предусмотренное частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ, о чем составляется один протокол об административном правонарушении (выносится одно постановление о возбуждении дела об административном правонарушении), если не истекли сроки давности привлечения к административной ответственности.

18. Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет административную ответственность по соответствующей части статьи 5.27¹ КоАП РФ.

Например, административная ответственность по части 1 статьи 5.27¹ КоАП РФ наступает за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 1 класса классификации по степени риска причинения вреда пользователю.

19. По части 2 статьи 5.27¹ КоАП РФ подлежат квалификации непроведение или нарушение установленного порядка проведения работодателем на рабочих местах специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда (пункт 1 части 2 статьи 4, статья 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон «О специальной оценке условий труда»)).

Нарушением установленного порядка проведения специальной оценки условий труда следует признавать невыполнение работодателем обязанностей, а также установленных в соответствии с названным федеральным законом обязательных требований к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам (в частности, пункты 2-5, 7 части 2 статьи 4, части 1-4

статьи 8, статьи 9, 11, части 10, 11 статьи 12, статья 15 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

При этом невыполнение работодателем иных обязанностей в связи с проведением специальной оценки условий труда, предусмотренных, например, пунктом 6 части 2 статьи 4 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (нереализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда), образует объективную сторону состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27¹ КоАП РФ.

Обратить внимание судей на то, что нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда, допущенное организацией, проводившей специальную оценку условий труда, подлежит квалификации по статье 14.54 КоАП РФ.

20. Судьям необходимо учитывать, что административное правонарушение, предусмотренное частью 2 статьи 5.27¹ КоАП РФ, не является дящимся, поскольку выражается в невыполнении обязанностей к установленному сроку (например, непроведение специальной оценки условий труда, непредставление декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (часть 4 статьи 8, часть 2 статьи 11, часть 2 статьи 17 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»).

21. Допуск к исполнению трудовых обязанностей работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (далее также - прохождение необходимого обучения и проверка знаний), а также обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), обязательные психиатрические освидетельствования (далее также - обязательные осмотры) или имеющего медицинские противопоказания, влечет административную ответственность по части 3 статьи 5.27¹ КоАП РФ.

Так, состав административного правонарушения, предусмотренного частью 3 указанной статьи КоАП РФ, образует, например, допуск любого работника организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинской организации или детского учреждения, независимо от его трудовых функций, к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения периодических медицинских осмотров (часть вторая статьи 213 ТК РФ).

22. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний, а также обязательных осмотров или при наличии медицинских противопоказаний является длящимся административным правонарушением, поскольку оно выражается в длительном непрекращающемся невыполнении работодателем обязанности отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (часть 3 статьи 5.27¹ КоАП РФ, абзацы третий - пятый части первой статьи 76 ТК РФ).

Следует учитывать, что фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного частью 3 статьи 5.27¹ КоАП РФ.

23. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27¹ КоАП РФ, выражается в бездействии, в частности в необеспечении работников (независимо от их количества) согласно установленным нормам средствами индивидуальной защиты, отнесенными соответствующим техническим регламентом о безопасности средств индивидуальной защиты к 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, а также невыполнении обязанности по хранению таких средств, их стирке, химической чистке, сушке, ремонту и своевременной замене (примечание к статье 5.27¹ КоАП РФ, часть третья статьи 221 ТК РФ).

В связи с тем, что часть 4 статьи 5.27¹ КоАП РФ устанавливает административную ответственность за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в случае выявления в рамках проведения проверки названного нарушения, допущенного в отношении нескольких работников, составляется один протокол об административном правонарушении.

Административное правонарушение, предусмотренное названной нормой, является длящимся.

24. Ввиду различной правовой природы таких способов защиты прав граждан, как индивидуальный трудовой спор и привлечение работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, наличие рассмотренного или подлежащего рассмотрению индивидуального трудового спора между работником и работодателем не исключает возможности привлечения последнего к административной ответственности.

При этом решение органа, уполномоченного на рассмотрение индивидуальных трудовых споров, подлежит учету судьей при рассмотрении дела об административном правонарушении в качестве одного из доказательств.

25. Если в ходе подготовки к рассмотрению дела об административном правонарушении, предусмотренном статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, судьей будет установлено, что в материалах одного дела, переданного ему на рассмотрение, имеется несколько протоколов о различных административных правонарушениях, совершенных одним и тем же лицом, каждый протокол следует принимать для рассмотрения в отдельном производстве с вынесением постановления по каждому совершенному правонарушению (часть 1 статьи 4.4 КоАП РФ).

Если из протоколов об административных правонарушениях усматривается, что при совершении лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя или более статьями (частями статей) КоАП РФ и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же судье (например, невыполнение работодателем обязанностей выдать находящемуся на работе работнику в день увольнения трудовую книжку и произвести с ним расчет при условии, что данный работодатель ранее в пределах срока, установленного статьей 4.6 КоАП РФ, подвергался административной ответственности по частям 1 и 6 статьи 5.27 названного кодекса за совершение аналогичных правонарушений (части 2 и 7 статьи 5.27 КоАП РФ), то следует вынести определение об объединении таких материалов и рассмотреть их в одном производстве с вынесением одного постановления и назначением административного наказания по правилам части 2 статьи 4.4 КоАП РФ.

Вместе с тем в том случае, если совершенные административные правонарушения предусмотрены одной частью статьи 5.27 или 5.27¹ КоАП РФ, при назначении административного наказания за их совершение положения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ не подлежат применению.

26. В случае, когда административные правонарушения, предусмотренные статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, были выявлены в ходе проведения контрольного (надзорного) мероприятия соблюдения требований нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основанием для проведения которого явилась жалоба (обращение) работника, указанное лицо привлекается к участию в производстве по делу в качестве потерпевшего, если ему указанным правонарушением причинен физический, имущественный или моральный вред (часть 1 статьи 25.2 КоАП РФ).

27. В связи с принятием настоящего постановления признать не подлежащим применению пункт 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 года № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» (с изменениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 мая 2006 года № 12, от 11 ноября 2008 года № 23, от 10 июня 2010 года № 13, от 9 февраля 2012 года № 3 и от 19 декабря 2013 года № 40).

Председатель Верховного Суда
Российской Федерации

В.М. Лебедев

Секретарь Пленума,
судья Верховного Суда
Российской Федерации

В.В. Момотов

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г.
№ 52 «О применении судами законодательства, регулирующего
материальную ответственность работников за ущерб, причиненный
работодателю» (с изменениями и дополнениями)**

1. В силу части первой статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, поэтому дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (пункт 8 части первой статьи 243 ТК РФ), в соответствии со статьей 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ) рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Такие дела подлежат разрешению в соответствии с положениями раздела XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» ТК РФ.

По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей, предъявленным после прекращения действия трудового договора, о возмещении ущерба, причиненного работником во время его действия, которые, как следует из части второй статьи 381 ТК РФ, являются индивидуальными трудовыми спорами.

2. Исходя из смысла подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что в соответствии со статьей 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работники, работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.19 части второй Налогового кодекса Российской Федерации.

3. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба (часть вторая статьи 392 ТК РФ).

Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (часть третья статьи 392 ТК РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

4. К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

5. Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ).

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

6. В силу статьи 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником.

Исходя из содержания статьи 240 ТК РФ такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным статьей 39 ГПК РФ.

При этом следует иметь в виду, что собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (статья 240 ТК РФ).

7. Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу части 3 статьи 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

8. При рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации либо иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (статья 242 ТК РФ).

9. Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании статьи 277 ТК РФ либо пункта 2 статьи 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

10. Судам необходимо иметь в виду, что в силу части второй статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

11. Судам следует учитывать, что работник может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, если ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям.

12. Согласно пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника в случае причинения им ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено постановление о назначении административного наказания (пункт 1 абзаца первой части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (статья 2.9, пункт 2 абзаца второй части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (пункты 4, 6 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ, однако, это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

13. При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью первой статьи 246 ТК РФ при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации такой возможности не предусматривает.

14. Если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным статьей 245 ТК РФ (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из статьи 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

15. При определении суммы, подлежащей взысканию, судам следует учитывать, что в силу статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение

наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу части второй статьи 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм.

16. Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью первой статьи 250 ТК РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с частью второй статьи 250 ТК РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады).

Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных

основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

17. Вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон.

18. В связи с принятием настоящего постановления признать утратившим силу постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 1 марта 1983 г. № 1 «О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 27 июля 1983 г. № 4, от 20 декабря 1983 г. № 11, от 16 декабря 1986 г. № 5 и от 21 апреля 1987 г. № 3, в редакции постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. № 11 и от 25 октября 1996 г. № 10.

Председатель Верховного Суда
Российской Федерации

В.М. Лебедев

Секретарь Пленума, судья
Верховного Суда
Российской Федерации

В.В. Демидов

Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

Настоящий документ включен в перечень НПА, на которые не распространяется требование об отмене с 1 января 2021 г., установленное Федеральным законом от 31 июля 2020 г. № 247-ФЗ. Соблюдение обязательных требований, содержащихся в настоящем документе, оценивается при осуществлении государственного контроля (надзора), их несоблюдение может являться основанием для привлечения к административной ответственности.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 47, ст.4678) Министерство труда и социального развития Российской Федерации постановляет:

1. Утвердить:

Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества согласно приложению № 1;

Типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности согласно приложению № 2;

Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества согласно приложению № 3;

Типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности согласно приложению № 4.

2. Признать не действующими на территории Российской Федерации:

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. № 447/24 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности»;

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59 «Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности»;

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 22 июня 1983 г. № 133/13-53 «О внесении изменений в постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. № 259/16-59»;

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 26 сентября 1986 г. № 365/22-37 «О дополнении Перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность».

Министр труда и
социального развития
Российской Федерации

А.П.Починок

Зарегистрировано в Минюсте РФ 3 февраля 2003 г.
Регистрационный № 4171

Перечень

должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества

I

Кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров).

Руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции.

Директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных, пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники

(руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительного-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ.

Заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдаче материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей.

Заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты.

Лаборанты, методисты кафедр, деканатов, заведующие секторами библиотек.

II.

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных

карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, в образовательных организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов.

Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправок и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

**Типовая форма
договора о полной индивидуальной материальной ответственности**

_____,
(наименование организации)
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя _____ или его
(фамилия, имя, отчество)
заместителя _____, действующего на основании _____,
(фамилия, имя, отчество) (устава,
положения,
доверенности)
с одной стороны, и

(наименование должности) (фамилия, имя, отчество)
именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили
настоящий
Договор о нижеследующем.

1. Работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему Работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и в связи с изложенным обязуется:

- а) бережно относиться к переданному ему для осуществления возложенных на него функций (обязанностей) имуществу Работодателя и принимать меры к предотвращению ущерба;
- б) своевременно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенного ему имущества;
- в) вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенного ему имущества;
- г) участвовать в проведении инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности и состояния вверенного ему имущества.

2. Работодатель обязуется:

- а) создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенного ему имущества;
- б) знакомить Работника с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, приема, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;
- в) проводить в установленном порядке инвентаризацию, ревизии и другие проверки сохранности и состояния имущества.

3. Определение размера ущерба, причиненного Работником Работодателю, а также

ущерба, возникшего у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам, и порядок их возмещения производятся в соответствии с действующим законодательством.

4. Работник не несет материальной ответственности, если ущерб причинен не по его вине.

5. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания. Действие настоящего Договора распространяется на все время работы с вверенным Работнику имуществом Работодателя.

6. Настоящий Договор составлен в двух, имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, из которых один находится у Работодателя, а второй - у Работника.

7. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:
Работодатель _____
Работник _____
Дата заключения Договора _____

Подписи сторон Договора:

Место печати

Приложение № 3
к постановлению Минтруда РФ
от 31 декабря 2002 г. № 85

**Перечень
работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная
(бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного
работникам имущества**

Работы: по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенных для расчетов за услуги.

Работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иным формам и видам оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учетом и хранением ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожению банковских, кредитных, дисконтных карт, кассовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету или формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторских функций и перевозкой (транспортировкой) денежных средств и иных ценностей.

Работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т.п.).

Работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче напрокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей.

Работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче).

Работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей.

Работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них.

Работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

**Типовая форма договора
о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности**

_____,
(наименование организации)
далее именуемый «Работодатель», в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
или его заместителя _____, действующего на основании _____,
(фамилия, имя, отчество) (устава, положения,
доверенности)
с одной стороны, и члены коллектива
(бригады) _____

_____,
(наименование цеха, отдела, отделения, фермы, участка, иного
подразделения)
именуемые в дальнейшем «Коллектив (бригада)», в лице
руководителя
Коллектива (бригадира)

(фамилия, имя, отчество; занимаемая
должность)
заключили настоящий Договор о нижеследующем.

I. Предмет Договора

Коллектив (бригада) принимает на себя коллективную
(бригадную)
материальную ответственность за необеспечение сохранности
имущества,
вверенного ему для

_____,
(наименование вида работ)
а также за ущерб, возникший у Работодателя в результате
возмещения им
ущерба иным лицам, а Работодатель обязуется создать Коллективу
(бригаде)
условия, необходимые для надлежащего исполнения принятых
обязательств по
настоящему Договору.

II Общие положения

1. Решение Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной)
материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением)
Работодателя и объявляется Коллективу (бригаде).

Приказ (распоряжение) Работодателя об установлении полной коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему Договору.

2. Комплектование вновь создаваемого Коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав Коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

3. Руководство Коллективом (бригадой) возлагается на руководителя Коллектива (бригады).

Руководитель Коллектива (бригады) назначается приказом (распоряжением) Работодателя. При этом принимается во внимание мнение Коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя Коллектива (бригады) его обязанности возлагаются Работодателем на одного из членов Коллектива (бригады).

4. При смене руководителя Коллектива (бригады) или при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов от его первоначального состава настоящий Договор должен быть перезаключен.

5. Настоящий Договор не перезаключается при выбытии из состава Коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в Коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена Коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает Договор и указывает дату вступления в Коллектив (бригаду).

III. Права и обязанности Коллектива (бригады) и Работодателя

6. Коллектив (бригада) имеет право:

а) участвовать в приеме вверенного имущества и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства вверенного имущества;

б) принимать участие в инвентаризации, ревизии, иной проверке сохранности состояния вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) знакомиться с отчетами о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

г) в необходимых случаях требовать от Работодателя проведения инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

д) заявлять Работодателю об отводе членов Коллектива (бригады), в том числе руководителя Коллектива (бригады), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

7. Коллектив (бригада) обязан:

а) бережно относиться к вверенному Коллективу (бригаде) имуществу и принимать меры по предотвращению ущерба;

б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества;

в) своевременно ставить в известность Работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного Коллективу (бригаде) имущества.

8. Работодатель обязан:

а) создавать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности имущества, вверенного Коллективу (бригаде);

б) своевременно принимать меры по выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению Коллективом (бригадой) сохранности вверенного

имущества, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить Коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю, а также с иными нормативными правовыми актами (в т.ч. локальными) о порядке хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки, применения в процессе производства и осуществления других операций с переданным ему имуществом;

г) обеспечивать Коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках вверенного ему имущества;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования Коллектива (бригады) о проведении инвентаризации вверенного ему имущества;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава Коллектива (бригады), решать вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения Коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности вверенного ему имущества, и принимать меры по устранению этих обстоятельств.

IV. Порядок ведения учета и отчетности

9. Прием имущества, ведение учета и представление отчетности о движении имущества осуществляется в установленном порядке руководителем Коллектива (бригадиром).

10. Плановые инвентаризации вверенного Коллективу (бригаде) имущества проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя Коллектива (бригадира), при выбытии из Коллектива (бригады) более 50 процентов его членов, а также по требованию одного или нескольких членов Коллектива (бригады).

11. Отчеты о движении и остатках вверенного Коллективу (бригаде) имущества подписываются руководителем Коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов Коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам Коллектива (бригады).

V. Возмещение ущерба

12. Основанием для привлечения членов Коллектива (бригады) к материальной ответственности является прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный Коллективом (бригадой) Работодателю, а также и ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

13. Коллектив (бригада) и/или член Коллектива (бригады) освобождаются от материальной ответственности, если будет установлено, что ущерб причинен не по вине членов (члена) Коллектива (бригады).

14. Определение размера ущерба, причиненного Коллективом (бригадой) Работодателю, а также порядок его возмещения регулируются действующим законодательством.

15. Настоящий Договор вступает в силу с _____ и действует

на весь период работы Коллектива (бригады) с вверенным ему имуществом у Работодателя.

16. Настоящий Договор составлен в двух имеющих одинаковую юридическую силу экземплярах, один из которых находится у Работодателя, а второй - у руководителя Коллектива (бригадира).

17. Изменение условий настоящего Договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон, являющемуся неотъемлемой частью настоящего Договора.

Адреса сторон Договора:

Подписи сторон

Договора:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива (бригадир) _____

Члены Коллектива (бригады) _____

Дата заключения Договора _____

Место печати

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
КОНВЕНЦИЯ № 158
О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО
ИНИЦИАТИВЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ
(Женева, 22 июня 1982 года)

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 2 июня 1982 года на 68-ю сессию,

принимая к сведению существующие международные нормы, содержащиеся в Рекомендации 1963 года о прекращении трудовых отношений, отмечая, что со времени принятия Рекомендации 1963 года о прекращении трудовых отношений в законодательстве и практике многих государств-членов произошли значительные изменения в вопросах, изложенных в указанной Рекомендации,

считая, что эти изменения сделали целесообразным принятие новых международных норм по этому вопросу, учитывая, в частности, серьезные проблемы в этой области, вызванные экономическими трудностями и технологическими изменениями, которые произошли за последние годы во многих странах,

постановив принять ряд предложений о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, что является пунктом 5 повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает 22 июня 1982 года нижеследующую конвенцию, которая будет называться Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений.

РАЗДЕЛ I. МЕТОДЫ, СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Статья 1

Положения настоящей Конвенции применяются посредством законодательства или правил, за исключением случаев, когда они применяются путем коллективных договоров, решений арбитражных или судебных органов или любым другим способом, соответствующим национальной практике.

Статья 2

1. Настоящая Конвенция распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех работающих по найму лиц.

2. Государство-член может исключать из сферы применения всех или некоторых положений настоящей Конвенции следующие категории работающих по найму лиц:

а) трудящихся, нанятых по договору о найме на определенный срок или для выполнения определенной работы;

б) трудящихся, проходящих испытательный срок или приобретающих необходимый стаж, заранее установленный и имеющий разумную продолжительность;

с) трудящихся, нанятых на непродолжительный срок для выполнения случайной работы.

3. Предусматриваются соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых уклониться от предоставления защиты, предусмотренной настоящей Конвенцией.

4. В той степени, в какой это необходимо, компетентным органом или соответствующим учреждением каждой страны могут быть приняты меры, по консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, с целью исключения из сферы применения Конвенции или ее отдельных положений таких категорий работающих по найму лиц, условия занятости которых регулируются специальными соглашениями, обеспечивающими в целом защиту, в любом случае эквивалентную защите, предусмотренной настоящей Конвенцией.

5. В той степени, в какой это необходимо, компетентным органом или соответствующим учреждением каждой страны могут быть приняты меры, по консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, для исключения из сферы применения Конвенции или ее отдельных положений других ограниченных категорий работающих по найму лиц, в отношении которых возникают частные проблемы, имеющие существенное значение, в свете особых условий занятости соответствующих трудящихся или размера или характера предприятия, на котором они заняты.

6. Каждое государство-член, ратифицирующее настоящую Конвенцию, в первом докладе о ее применении, представляемом согласно статье 22 Устава Международной организации труда, перечисляет любые категории, которые могли быть исключены в соответствии с пунктами 4 и 5 настоящей статьи, указывая причины такого исключения, и в последующих докладах сообщает о состоянии

своих законодательства и практики, касающихся исключенных категорий, а также о том, в какой степени Конвенция проведена или ее проведение в жизнь предполагается в отношении таких категорий.

Статья 3

Для целей настоящей Конвенции термины «увольнение» и «прекращение трудовых отношений» означают прекращение трудовых отношений по инициативе предпринимателя.

РАЗДЕЛ II. НОРМЫ ОБЩЕГО ПРИМЕНЕНИЯ

Подраздел А. Обоснование прекращения трудовых отношений

Статья 4

Трудовые отношения с трудящимися не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы.

Статья 5

Следующие причины не являются, в частности, законным основанием для прекращения трудовых отношений:

- а) членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия предпринимателя, в рабочее время;
- б) намерение стать представителем трудящихся, выполнение в настоящее время или в прошлом функций представителя трудящихся;
- в) подача жалобы или участие в деле, возбужденном против предпринимателя, по обвинению в нарушении законодательства либо правил или обращение в компетентные административные органы;
- г) раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение;
- д) отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству.

Статья 6

1. Временное отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой не является законным основанием для увольнения.

2. Определение того, что является временным отсутствием на работе, степень необходимости медицинского свидетельства и возможные ограничения применения пункта 1 настоящей статьи определяются методами, указанными в статье 1 настоящей Конвенции.

Подраздел В. Процедуры, применяемые до и во время прекращения трудовых отношений

Статья 7

Трудовые отношения с трудящимся не прекращаются по причинам, связанным с его поведением или работой, до тех пор, пока ему не предоставят возможность защищаться в связи с предъявленными ему обвинениями, кроме случаев, когда от предпринимателя нельзя обоснованно ожидать предоставления трудящемуся такой возможности.

Подраздел С. Процедура обжалования решения о прекращении трудовых отношений

Статья 8

1. Трудящийся, который считает, что его уволили необоснованно, имеет право обжаловать это решение, обратившись в такой беспристрастный орган, как суд, трибунал по трудовым вопросам, арбитражный комитет или к арбитру.

2. В случаях, когда прекращение трудовых отношений было санкционировано компетентным органом, пункт 1 настоящей статьи может применяться с учетом национальных законодательства и практики.

3. Можно считать, что трудящийся отказался от своего права обжаловать решение об увольнении, если он не воспользовался этим правом в течение разумного срока после прекращения трудовых отношений.

Статья 9

1. Органы, указанные в статье 8 настоящей Конвенции, наделяются полномочиями рассматривать причины увольнения и другие обстоятельства дела, а также выносить решение об обоснованности увольнения.

2. Чтобы бремя доказывания необоснованности увольнения не возлагалось только на трудящегося, методами, указанными в статье 1 настоящей Конвенции, предусматриваются первая или вторая или обе следующие возможности:

а) бремя доказывания наличия законного основания для увольнения, как это определено в статье 4 настоящей Конвенции, лежит на предпринимателе;

б) упомянутые в статье 8 настоящей Конвенции органы наделяются полномочиями выносить решение о причине увольнения с учетом представленных сторонами доказательств и в соответствии с

процедурами, предусмотренными национальным законодательством и практикой.

3. В случаях увольнения по причинам, вызванным производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы, органы, указанные в статье 8 настоящей Конвенции, наделяются полномочиями устанавливать, действительно ли трудовые отношения прекращены по этим причинам, однако пределы их полномочий принимать решение о том, являются ли эти причины достаточно обоснованными для прекращения трудовых отношений, определяются методами осуществления, указанными в статье 1 настоящей Конвенции.

Статья 10

Если органы, указанные в статье 8 настоящей Конвенции, устанавливают необоснованность увольнения, и если они в соответствии с национальным законодательством и практикой не имеют полномочий или не считают практически возможным отменить решение об увольнении и/или отдать распоряжение или предложить восстановить трудящегося на прежней работе, они наделяются полномочиями отдавать распоряжение о выплате соответствующей компенсации или такого другого пособия, которое может считаться целесообразным.

Подраздел D. Срок предупреждения об увольнении

Статья 11

Трудящийся, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от предпринимателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения.

Подраздел E. Выходное пособие и другие виды защиты дохода

Статья 12

1. Трудящийся, трудовые отношения с которым были прекращены, имеет право, в соответствии с национальным законодательством и практикой, на:

а) выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений, размер которых зависит, в частности, от стажа работы и размера заработной платы и которые

выплачиваются непосредственно предпринимателем или из фонда, созданного из взносов предпринимателей;

б) пособия из фонда страхования по безработице, фондов помощи безработным или других форм социального обеспечения таких, как пособия по старости или инвалидности, выплачиваемые на общих основаниях, предоставляющих право на эти пособия;

с) сочетание таких пособий и выплат.

2. Трудящемуся, который не удовлетворяет необходимым условиям для получения пособия из фонда страхования по безработице или фондов помощи безработным на общих основаниях, не выплачивается какое-либо из указанных в подпункте 1 а настоящей статьи пособий или выплат только по той причине, что он не получает пособия по безработице согласно подпункту 1 б.

3. Методами применения, указанными в статье 1 настоящей Конвенции, может предусматриваться лишение права на пособие или выплаты, указанные в подпункте 1 а настоящей статьи, в случае увольнения за серьезный проступок.

РАЗДЕЛ III. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМ, СТРУКТУРНЫМ ИЛИ АНАЛОГИЧНЫМ ПРИЧИНАМ

Подраздел А. Консультации с представителями трудящихся

Статья 13

1. Когда предприниматель планирует прекращение трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, он:

а) своевременно предоставляет соответствующим представителям трудящихся относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, числе и категориях трудящихся, которых это может коснуться, и сроке, в течение которого они будут произведены;

б) как можно раньше предоставляет возможность, согласно национальным законодательству и практике; соответствующим представителям трудящихся провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или сведения их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих трудящихся, в частности, таких, как предоставление другой работы.

2. Методами, предусмотренными в статье 1 настоящей Конвенции, применение пункта 1 настоящей статьи может быть ограничено случаями, когда численность трудящихся, которых планируется уволить, составляет по меньшей мере определенное число или процент работников.

3. Для целей настоящей статьи термин «соответствующие представители трудящихся» означает представителей трудящихся, признанных в качестве таковых национальным законодательством или практикой в соответствии с Конвенцией 1971 года о представителях трудящихся.

Подраздел В. Сообщение компетентному органу

Статья 14

1. Когда предприниматель планирует произвести увольнение по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера он в соответствии с национальным законодательством и практикой как можно раньше сообщает об этом компетентному органу, предоставляя ему соответствующую информацию, включая письменное изложение оснований увольнения, число и категории трудящихся, которых оно может коснуться, и срок, в течение которого его намечено осуществить.

2. Национальное законодательство или правила могут ограничивать применение пункта 1 настоящей статьи случаями, когда численность трудящихся, которых планируется уволить, составляет по меньшей мере определенное число или процент работников.

3. Предприниматель сообщает компетентному органу об увольнении, упомянутом в пункте 1 настоящей статьи, за минимальный до его осуществления срок, устанавливаемый национальным законодательством или правилами.

РАЗДЕЛ IV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 15

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 16

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором.

2. Она вступит в силу через двенадцать месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух членов Организации.

3. Впоследствии настоящая Конвенция вступит в силу для каждого члена Организации через двенадцать месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 17

1. Каждый член Организации, ратифицировавший настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда и зарегистрированным им. Денонсация вступает в силу через год после даты ее регистрации.

2. Для каждого члена Организации, который ратифицировал настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовался предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии он сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 18

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает всех членов Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему членами Организации.

2. Извещая членов Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 19

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 20

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и

рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Статья 21

1. Если Конференция примет новую конвенцию, полностью или частично пересматривающую настоящую Конвенцию, и если в новой конвенции не предусмотрено иное, то:

а) ратификация каким-либо членом Организации новой, пересматривающей конвенции, влечет за собой автоматически, независимо от положений статьи 17, незамедлительную денонсацию настоящей Конвенции при условии, что новая, пересматривающая конвенция, вступила в силу;

б) со дня вступления в силу новой, пересматривающей конвенции, настоящая Конвенция закрыта для ратификации членами Организации.

2. Настоящая Конвенция остается в любом случае в силе по форме и содержанию для тех членов Организации, которые ратифицировали ее, но не ратифицировали пересматривающую конвенцию.

Статья 22

Английский и французский тексты настоящей Конвенции имеют одинаковую силу.

/подписи/

**РЕКОМЕНДАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА
ОТ 22 ИЮНЯ 1982 Г. № 166 О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ПО ИНИЦИАТИВЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ**

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 2 июня 1982 года на 68-ю сессию,

постановив принять ряд предложений о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя, что является пунктом 5 повестки дня сессии,

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 1982 года о прекращении трудовых отношений,

принимает 22 июня 1982 года нижеследующую рекомендацию, которая будет называться Рекомендацией 1982 года о прекращении трудовых отношений.

I. МЕТОДЫ, СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

1. Положения настоящей Рекомендации могут применяться посредством национального законодательства или правил, коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка предприятия, решений арбитражных или судебных органов или любым другим способом, соответствующим национальной практике и отвечающим национальным условиям.

2. 1) Настоящая Рекомендация распространяется на все отрасли экономической деятельности и на всех работающих по найму лиц.

2) Государство-член может исключать из сферы применения всех или некоторых положений настоящей Рекомендации следующие категории работающих по найму лиц:

а) трудящихся, нанятых по договору о найме на определенный срок или для выполнения определенной работы;

б) трудящихся, проходящих испытательный срок или приобретающих необходимый стаж, заранее установленный и имеющий разумную продолжительность;

с) трудящихся, нанятых на непродолжительный срок для выполнения случайной работы.

3) В той степени, в какой это необходимо, компетентным органом или соответствующим учреждением каждой страны могут быть приняты меры, по консультации с заинтересованными организациями

предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, с целью исключения из сферы применения Рекомендации или ее отдельных положений таких категорий работающих по найму лиц, условия занятости которых регулируются специальными соглашениями, обеспечивающими в целом защиту, в любом случае эквивалентную защите, предусмотренной настоящей Рекомендацией.

4) В той степени, в какой это необходимо, компетентным или соответствующим учреждением каждой страны могут быть приняты меры, по консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, для исключения из сферы применения Рекомендации или ее отдельных положений других ограниченных категорий работающих по найму лиц, в отношении которых возникают частные проблемы, имеющие существенное значение, в свете особых условий занятости соответствующих трудящихся или размера или характера предприятия, на котором они заняты.

3. 1) Необходимо предусмотреть соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых уклониться от предоставления защиты, предусмотренной Конвенцией 1982 года о прекращении трудовых отношений и настоящей Рекомендацией.

2) С этой целью можно, например, предусмотреть одну или более из следующих мер:

а) ограничить использование договоров о найме на определенный срок случаями, когда, учитывая характер предстоящей работы или условия ее выполнения или интересы трудящегося, эти трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок;

б) считать договоры о найме на определенный срок, за исключением случаев, указанных в подпункте 2) а настоящего пункта, договорами о найме на неопределенный срок;

с) считать договоры о найме на определенный срок и продлевавшиеся один или несколько раз, за исключением случаев, указанных в подпункте 2) а настоящего пункта, договорами о найме на неопределенный срок.

4. Для целей настоящей Рекомендации термины «увольнение» и «прекращение трудовых отношений» означают прекращение трудовых отношений по инициативе предпринимателя.

II. НОРМЫ ОБЩЕГО ПРИМЕНЕНИЯ

Обоснование прекращения трудовых отношений

5. Кроме оснований, указанных в статье 5 Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений, законным основанием для

прекращения трудовых отношений не должны служить следующие причины:

а) возраст в зависимости от национального законодательства и практики, касающихся выхода на пенсию;

б) отсутствие на работе в связи с прохождением обязательной военной службы или выполнением других гражданских обязанностей в соответствии с национальным законодательством и практикой.

6. 1). Временное отсутствие на работе в связи с заболеванием или травмой не должно служить основанием для прекращения трудовых отношений.

2) Определение того, что является временным отсутствием на работе, степень необходимости медицинского свидетельства и возможные ограничения применения подпункта 1 настоящего пункта должны устанавливаться в соответствии с методами, указанными в пункте 1 настоящей Рекомендации

Процедуры, применяемые до и во время прекращения трудовых отношений

7. Трудовые отношения с трудящимся не должны прекращаться в связи с проступком, который в соответствии с национальным законодательством или практикой служил бы основанием для прекращения трудовых отношений только в случае одно- или многократного повторения, если только предприниматель не сделал трудящемуся соответствующего письменного предупреждения.

8. Трудовые отношения с трудящимся не должны прекращаться в связи с неудовлетворительным выполнением им профессиональных обязанностей, если только предприниматель соответствующим образом не указал ему на это и письменно не предупредил его и если только трудящийся продолжает неудовлетворительно выполнять свои обязанности после истечения разумного срока, установленного для исправления положения.

9. Трудящийся должен иметь право на получение помощи от другого лица в ходе защиты, в соответствии со статьей 7 Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений, против обвинений в отношении его поведения или работы, которые могут привести к прекращению с ним трудовых отношений; это право может быть определено методами применения, указанными в пункте 1 настоящей Рекомендации.

10. Считается, что предприниматель отказался от своего права прекратить трудовые отношения с трудящимся за совершенный последним проступок, если он не сделал этого в разумный срок после того, как ему стало известно об этом проступке.

11. Предприниматель может консультироваться с представителями трудящихся до принятия окончательного решения по отдельным случаям прекращения трудовых отношений.

12. Предприниматель должен письменно уведомить трудящегося о решении прекратить с ним трудовые отношения.

13. 1) Трудящийся, которого уведомили о прекращении с ним трудовых отношений или трудовые отношения с которым уже прекращены, должен иметь право на получение от предпринимателя, по своей просьбе, письменного изложения основания (оснований) прекращения трудовых отношений.

2) Положения подпункта 1 настоящего пункта могут не применяться в случае коллективного прекращения трудовых отношений по причинам, указанным в статьях 13 и 14 Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений, при условии соблюдения предусмотренной в них процедуры.

Процедура обжалования решения о прекращении трудовых отношений

14. Можно предусмотреть применение процедуры примирения до или в ходе обжалования решения о прекращении трудовых отношений.

15. Государственные органы, представители трудящихся, а также организации трудящихся должны прилагать усилия, чтобы всесторонне информировать трудящихся об имеющихся у них возможностях обжалования.

Освобождение от работы в течение срока предупреждения

16. В течение срока предупреждения, который упоминается в статье 11 Конвенции 1982 года о прекращении трудовых отношений, трудящийся в целях поиска другой работы должен иметь право на освобождение от работы, разумной продолжительности, предоставляемое без потери в заработной плате в удобное для обеих сторон время.

Удостоверение с места работы

17. Трудящийся, с которым были прекращены трудовые отношения, должен иметь право на получение от предпринимателя, по своей просьбе, удостоверения с указанием только дат начала и прекращения с ним трудовых отношений и вида (видов) работы, которую он выполнял; однако трудящемуся, по его просьбе, в этом или в отдельном удостоверении может быть дана оценка его поведения и работы.

Выходное пособие и другие виды обеспечения дохода

18. 1) Трудящийся, с которым были прекращены трудовые отношения, должен в соответствии с национальным законодательством и практикой иметь право на:

а) выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений, размер которых должен, в частности, зависеть от стажа работы и уровня заработной платы и которые выплачиваются непосредственно предпринимателем или из фонда, созданного из взносов предпринимателей;

б) пособия из фонда страхования по безработице или фондов помощи безработным или на другие виды социального обеспечения такие, как пособия по старости или инвалидности, выплачиваемые на общих основаниях, предоставляющих право на эти пособия;

с) сочетание таких пособий и выплат.

2) Трудящемуся, который не удовлетворяет необходимым условиям для получения пособия из фонда страхования по безработице или фондов помощи безработным на общих основаниях, не выплачивается какое-либо из указанных в подпункте 1) а настоящего пункта пособий или выплат только по той причине, что он не получает пособия по безработице согласно подпункту 1) б.

3) Методами применения, указанными в пункте 1 настоящей Рекомендации, может предусматриваться лишение права на выплаты или пособия, указанные в подпункте 1) а настоящего пункта, в случае увольнения за серьезный проступок.

III. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО ЭКОНОМИЧЕСКИМ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИМ, СТРУКТУРНЫМ ИЛИ АНАЛОГИЧНЫМ ПРИЧИНАМ

19. 1) Все заинтересованные стороны должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы предприятия, учреждения или службы, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для соответствующего трудящегося или трудящихся.

2) В случае необходимости, компетентный орган должен оказывать сторонам помощь в решении проблем, возникших в результате планируемого увольнения.

Консультации о проведении значительных изменений на предприятии

20. 1) Когда предприниматель планирует осуществить значительные изменения производства, программы, организации, структуры или технологии, которые могут привести к прекращению трудовых отношений, он должен как можно раньше провести с соответствующими представителями трудящихся консультации, в

частности, об осуществлении таких изменений, их возможных последствиях и о мерах по предотвращению или смягчению неблагоприятных последствий таких изменений.

2) Для эффективного участия соответствующих представителей трудящихся в консультациях, указанных в подпункте 1 настоящего пункта, предприниматель должен своевременно предоставлять им всю информацию, касающуюся основных планируемых изменений и их возможных последствий.

3) Для целей настоящего пункта термин **«соответствующие представители трудящихся»** означает представителей трудящихся, признанных в качестве таковых национальным законодательством или практикой в соответствии с Конвенцией 1971 года о представителях трудящихся.

Меры по предотвращению прекращений трудовых отношений или сведению их числа к минимуму

21. Меры, которые необходимо рассмотреть в целях предотвращения прекращений трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, или сведения их числа к минимуму, могут, в частности, включать ограничение найму на работу, растягивание сокращения численности работников на определенный период времени, чтобы способствовать естественному сокращению штата, переводам внутри предприятия, подготовке и переподготовке кадров, добровольному выходу на пенсию до достижения пенсионного возраста с соответствующим обеспечением дохода, ограничению сверхурочных работ и сокращению нормальной продолжительности рабочего времени.

22. Если считается, что временное сокращение нормальной продолжительности рабочего времени могло бы предотвратить увольнения в связи с временными экономическими трудностями или свести их число к минимуму, то необходимо рассмотреть возможность частичной компенсации потерь в заработной плате за неотработанные нормальные часы рабочего времени, финансируемой методами, соответствующими национальным законодательству и практике.

Критерии отбора работников, подпадающих под сокращение штата

23. 1) Отбор предпринимателем трудящихся, трудовые отношения с которыми прекращаются по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, должен производиться на основе критериев, определяемых по возможности заблаговременно и должным образом учитывающих как интересы предприятия, учреждения или службы, так и интересы трудящихся.

2) Эти критерии, их очередность и относительная значимость должны определяться методами, предусмотренными пунктом 1 настоящей Рекомендации.

Очередность обратного приема на работу

24. 1) Трудящимся, с которыми трудовые отношения были прекращены по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера, должно предоставляться определенное преимущество первоочередного обратного приема на работу, если предприниматель вновь нанимает работников аналогичной квалификации и если трудящиеся в определенный срок после увольнения выразили желание возвратиться на прежнее место работы.

2) Такая очередность обратного приема на работу может быть ограничена определенным сроком.

3) Критерии для преимущественного обратного приема на работу, вопрос о сохранении прав, особенно в связи со стажем, в случае обратного приема на работу, а также условия, регулирующие заработную плату заново принятых трудящихся, должны определяться методами, предусмотренными пунктом 1 настоящей Рекомендации.

Смягчение последствий прекращения трудовых отношений

25. 1) В случае прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера необходимо мерами, соответствующими условиям каждой страны и принимаемыми компетентным органом, по возможности в сотрудничестве с предпринимателем и соответствующими представителями трудящихся, содействовать скорейшему устройству уволенных трудящихся на другой работе и, при необходимости, получению ими профессиональной подготовки или переподготовки.

2) Предприниматель должен по возможности помогать уволенным трудящимся в поисках другой подходящей работы, например, путем прямых контактов с другими предпринимателями.

3) Для содействия получению уволенными трудящимися другой подходящей работы или профессиональной подготовки или переподготовки во внимание могут приниматься Конвенция 1975 года и Рекомендация 1975 года о развитии людских ресурсов.

26. 1) В целях смягчения неблагоприятных последствий прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера необходимо принимать во внимание защиту дохода в течение любого срока профессиональной подготовки или переподготовки и частичную или полную компенсацию расходов, связанных с профессиональной подготовкой или переподготовкой, а также с поисками и устройством на другой работе, требующей перемены места жительства.

2) Компетентный орган должен рассмотреть вопрос о выделении финансовых средств для частичного или полного поддержания мер, указанных в подпункте 1 настоящего пункта, в соответствии с национальными законодательством и практикой:

IV. ВЛИЯНИЕ НА ПРЕДЫДУЩУЮ РЕКОМЕНДАЦИЮ

27. Настоящая Рекомендация и Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений заменяют Рекомендацию 1963 года о прекращении трудовых отношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации
2. Трудовой кодекс Российской Федерации (СЗ РФ, 2002, №1, ч.1, ст.3).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч.1, от 31.11.1994. №51 ФЗ (СЗ РФ.1994. № 32. Ст. 3301).
4. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч.2, от 26.01.1996, № 14 ФЗ (СЗ РФ 1996, №5. Ст. 410).
5. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации от 30.12.2001, №195 ФЗ (СЗ РФ, 2002 №1. Ст.1).
6. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63 ФЗ в ред. от 22.07. 2008 № 145 ФЗ (РГ, 2008, 30 июля).
7. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 года №10-ФЗ (СЗ РФ,1996, №3, ст.148).
8. Федеральный закон от 11.04.1998, № 58 «О ратификации Конвенции МОТ 1947 года «Об инспекции труда» и Протокола 1995 года к конвенции 1947 года «Об инспекции труда» (ОСПС ЗР, 2008, март).
8. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» № 134 от 08.08.2001 года. (СЗ РФ, 2001, № 3, ч.1, ст.3436).
9. Федеральный закон от 24.07.2007 года № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» (СЗ РФ 2007, № 31, ст. 4006).
10. Федеральный закон: «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 года, № 294 (СЗ РФ, 2008, № 52, ч.1, ст., 6249).
11. Федеральный закон 1998 года № 228 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний», СЗ РФ, 1998, №31 ст.3803.Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» 1999 года № 165, СЗ РФ,1999, № 29, ст.3686.

12. Федеральный закон 2006 года № 225 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», СЗ РФ, 2007, №1, ч.1, ст. 18.

13. Постановление Минтрудсоцразвития от 31.12.2002 №85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю».

15. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 « О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»

17. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Женева, 22.06. 1982).

18. Рекомендация МОТ № 166 « О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Женева, 22.06. 1982).

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Теоретико-правовые аспекты, характеризующие правонарушение и юридическую ответственность	6
1.1. Общие сведения о правонарушении	6
1.2. Общие положения о юридической ответственности	11
1.3. Обстоятельства, исключающие юридическую ответственность	18
1.4. Презумпция невиновности	21
2 Виды юридической ответственности, применяемые к участникам трудовых правоотношений	23
2.1. Уголовная ответственность	23
2.2. Административная ответственность	26
2.3. Дисциплинарная ответственность	34
2.4. Гражданско-правовая ответственность	37
2.5. Ответственность за моральный вред	41
2.6. Материальная ответственность	42
2.6.1. Материальная ответственность работодателя	44
2.6.2. Материальная ответственность работника	47
2.6.3. Основания и условия наступления материальной ответственности	49
Приложения	51
Библиографический список	121

