

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

ШВЕЦ АЛЕКСАНДР ВИТАЛЬЕВИЧ

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ  
В ПЕРИОД ОГРАНИЧЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С COVID-19**

*Учебное пособие*

Благовещенск, 2022

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

Швец А.В.

Ответственность за нарушения трудовых прав в период ограничений, связанных с COVID-19: учебное пособие / А.В. Швец. – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2022. – 60 с.

В пособии обозначены вопросы и особенности применения ответственности за нарушения трудовых прав граждан; дана характеристика административным правонарушениям в сфере труда; раскрыты особенности правового регулирования применения административной ответственности за правонарушения в исследуемой сфере; раскрыты особенности трудовых споров в период пандемии коронавируса; отражены последние изменения в законодательстве, устанавливающем административную ответственность за нарушения трудовых прав граждан, судебная практика в обозначенной области.

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.

© Амурский государственный университет

© Швец А.В., 2022

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из базовых прав является право на труд, ведь осуществляя трудовую деятельность посредством применения профессиональных навыков, для человека становится возможным получить за свой труд достойное вознаграждение, которое необходимо для проживания качественной жизни, обеспечения себя и своих близких необходимыми и полезными ресурсами. Труд важнейшее составляющее жизни общества, так как его отсутствие губительно для человечества. Именно посредством труда общество находится в постоянном развитии, приобретении новых форм своего существования. Труд является тем важным компонентом, без которого общество не может эффективно и стабильно развиваться. Все те материальные блага, которые доступны человеку невозможно заполучить и реализовать без труда.

Основной закон нашей страны в своих нормативных закреплениях устанавливает ценность права на труд. Так, в статье 37 Конституции РФ закреплены основополагающие и наиболее приоритетные принципы, определяющие специфику права на труд: свобода труда, право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать вид деятельности, профессию и запрет принудительного труда<sup>1</sup>.

Основополагающим аспектом в специфике права на труд является понимание правовой специфики трудовых отношений, под которыми следует понимать разновидность общественных отношений, возникающих в процессе реализации сторонами таких отношений своих прав и обязанностей. К основным субъектам трудовых отношений трудовое законодательство относит работника и работодателя, которым принадлежит спектр прав и конкретных обязанностей, составляющих содержание таких правоотношений. К главной обязанности работника нормы трудового права относят выполнение им трудовой функции за вознаграждение. Соответственно для работодателя приоритетной обязанностью

---

<sup>1</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, № 31, ст. 4398.

будет являться обеспечение вознаграждения работника, которое соразмерно выполненной им трудовой функции.

Важно отметить, что несмотря на закрепление в трудовом законодательстве спектра прав и обязанностей как для работодателя, так и для работника, правовое положение последнего оказывается в наиболее зыбком состоянии, что обуславливает необходимость реализации государством механизмов охранительной функции.

Приоритетным механизмом защиты трудовых прав граждан является установление в ТК РФ применения мер ответственности для защиты нарушенных трудовых прав.

К сожалению, в настоящее время динамика нарушения трудовых прав граждан не идет на спад, а постоянно продолжает увеличиваться. Поэтому становятся все более актуальными вопросы, которые касаются реализации ответственности за нарушения прав граждан в трудовых отношениях.

К анализу правовых параметров ответственности в трудовой сфере в своих работах обращались А. А. Гришковец, А. Жуковой, С. Ю. Головиной, Н.В. Румянцева, С.Н. Андреевой, С. А. Овсянникова, Р. В. Терентьева, Е. В. Евсикова и др.

Мир, наука, технологии и общество не стоят на месте, привычный экономический и трудовой уклад стремительно меняются, возникают новые вызовы социуму, такие как пандемия коронавируса, переход к цифровой экономике. Все это, приводит, в том числе, и к появлению различных форм занятости, пока еще слабо урегулированных, а то и вовсе не урегулированных отечественным законодателем.

В сложных меняющихся экономических условиях сами испытывающее на себе бремя издержек работодатели зачастую находят слабое звено в лице работника, стремятся за его счёт решить свои проблемы, не считаясь с его интересами, и тем самым нарушая его права.

В соответствии с этим сейчас видится действительно приоритетным и наиболее актуальным комплексное изучение и совершенствование аспектов,

связанных с организационно-процедурной составляющей правовой природы ответственности за правонарушения в сфере труда.

Для того, чтобы максимально эффективно обнаружить проблемные моменты в механизме ответственности за нарушение трудовых прав, представляется объективно необходимым:

1) дать характеристику административным правонарушениям в сфере труда;

2) определить круг объектов, охраняемых мерами административной ответственности в указанной сфере;

3) раскрыть особенности применения административной ответственности в обозначенной области;

4) раскрыть вопрос правового регулирования применения административной ответственности за правонарушения в исследуемой сфере;

5) раскрыть особенности трудовых споров в период пандемии коронавируса;

6) отразить последние изменения в законодательстве, устанавливающем административную ответственность за нарушения трудовых граждан;

7) предложить пути разрешения проблемных мест в законодательстве.

Для наиболее эффективного и комплексного понимания правовой природы ответственности в трудовых отношениях необходимо обратиться к Трудовому кодексу РФ, КоАП РФ, федеральным законам, законам субъектов федерации, ведомственным правовым актам.

В процессе осуществления правового анализа аспектов ответственности в трудовой специфике, необходимым представляется обращение к судебной практике, сложившейся в соответствующей плоскости.

# 1 АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

## 1.1 Административные правонарушения в сфере трудовых прав граждан

Правовое регулирование труда и трудовых отношений осуществляется на основе трудового законодательства, включающего в себя Основной закон РФ, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, акты Президента РФ, акты Правительства РФ, акты федеральных органов исполнительной власти, законы, а также иные нормативные правовые акты органов государственной власти субъектов Российской Федерации, акты органов местного самоуправления, а также локальные акты, содержащие нормативные закрепления трудового права<sup>2</sup>.

Важно понимать, что представляет собой правонарушение в сфере труда. Правонарушением в трудовой специфике является виновное деяние, противоправного характера, то есть действие или бездействие лица, посягающее на охраняемые трудовым законодательством трудовые отношения, отношения в сфере охраны труда и иные отношения, отнесенные федеральным законодательством к трудовым.

Составы административных правонарушений в сфере труда не выделены в отдельную главу КоАП РФ, но рассосредоточены по отдельным его главам. Около половины из них содержатся в главе 5 КоАП РФ.

В нормативных закреплениях ст. 5.27 КоАП РФ, зафиксированы положения, определяющие ответственность за нарушение законодательства, регламентирующего отношения трудовой направленности<sup>3</sup>.

Правовой анализ данной статьи показывает, что в основе ее специфики то, что диспозиция первой части не конкретизирована и в содержании своем имеет общую отсылку к законодательству о труде. Ее воздействие распростра-

---

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 02.02.2022).

<sup>3</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.01.2022) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Офиц. сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения 02.02.2022).

няется на разного рода правонарушения в трудовой сфере, не урегулированные другими нормами административного права.

В других частях рассматриваемой статьи уже закреплены специальные составы правонарушений, в частности:

- 1) допущение сотрудника к работе не уполномоченным на то лицом при отказе работодателя признать их отношения трудовыми (ч. 3);
- 2) ненадлежащее оформление трудового договора работодателем или уклонение от заключения такового (ч. 4);
- 3) неисполнение обязанности по уплате вознаграждения за труд, а также лишение иных выплат в рамках трудовых отношений (ч. 6).

Представляется необходимым также определить объект и субъект соответствующего правонарушения. В качестве объекта правонарушения по данной статье выступают трудовые отношения и иные общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

К субъектам соответствующего правонарушения относятся юридические лица, лица, осуществляющие индивидуальное предпринимательство, а также должностные лица.

Под действие данной статьи, как уже было сказано, может подпадать самый широкий круг правонарушений, нарушающих гарантируемое законом право граждан на трудоустройство, на получение гарантий и компенсаций, на предоставление отпуска и других видов отдыха, на своевременную выплату заработной платы и т.д.

Статью 5.27.1 – также можно считать общей, по крайней мере, в первой ее части, устанавливающей ответственность за нарушения в сфере охраны труда, регулируемой законодательством РФ.

Поскольку законодательная база, связанная с охраной труда, очень обширна, её условно можно разделить на две части:

- 1) общеобязательная, представленная в первую очередь ТК РФ, регулирует общие вопросы, связанные с соблюдением прав работника и созданием условий работы без риска для его жизни и здоровья;

2) отраслевая, представленная многочисленными отраслевыми правовыми актами, связана со сферой деятельности работодателя.

Объектом посягательства правонарушения, установленного частью 2 данной статьи являются общественные отношения, складывающиеся в процессе реализации специальной оценки условий труда. Обязанность проведения такой оценки возлагается федеральным законодательством на работодателя<sup>4</sup>.

Ведомственные правовые акты устанавливают обязанность работодателя проводить обучение сотрудников правилам охраны труда, техники безопасности, а также обязуют их проводить медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования работников<sup>5</sup>.

Нарушение этих требований является правонарушением и влечет наложение административной ответственности согласно положениями части 3 настоящей статьи.

В целях защиты здоровья работника трудовым законодательством на работодателя также возложена обязанность обеспечивать сотрудников средствами индивидуальной защиты.

Нарушение этого требования предусматривает наложение административной ответственности согласно части 4 рассматриваемой статьи.

К ответственности по данной статье привлекается работодатель (организация или индивидуальный предприниматель) и его должностные лица.

В системе трудовых отношений отдельное место занимают отношения социального партнерства. Эта форма партнёрства работников и работодателей реализуется в форме прямого и равноправного диалога между ними по вопросам трудового взаимодействия, предоставления социальных гарантий работникам и другим аспектам.

---

<sup>4</sup> Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/) (дата обращения 03.02.2022).

<sup>5</sup> Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 № 4209) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_40987/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/) (дата обращения: 07.02.2022).



В рамках социального партнёрства создаются профсоюзная организация, заключаются коллективные договоры.

Иногда работодатели стремятся ограничить работников в своих притязаниях и препятствуют им в реализации прав последних на участие в профсоюзах, участия в иной подобной деятельности.

Такое поведение работодателей является противоправным и за него ст. ст. 5.28–5.34 КоАП РФ предусмотрена ответственность.

Объектом посягательства перечисленных статей являются правоотношения в сфере социального партнерства:

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

2) непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29 КоАП РФ),

3) необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП РФ),

4) нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП РФ),

5) уклонение от получения требований работников и от участия примирительных процедурах (ст. 5.32 КоАП РФ),

6) невыполнение соглашения (ст. 5.33 КоАП РФ),

7) увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки (ст. 5.34 КоАП РФ).

Субъектом, в отношении которого допустимо реализовывать механизм привлечения к ответственности является работодатель, а также лицо, осуществляющее его представительство.

Помимо защиты прав работников федеральное законодательство также защищает трудовые права инвалидов.

Региональным представительным органом устанавливаются квоты для

трудоустройства инвалидов, а работодатели при определенных условиях и в рамках этих квот наделены обязанностью формировать и предоставлять рабочие места инвалидам, а также создавать для последних необходимые условия для реализации трудовых функций<sup>6</sup>.

Нарушение этих требований работодателями является правонарушением и регулируется статьей 5.42 КоАП РФ.

Ответственность за нарушение вышеуказанных несут должностные лица работодателей, а по ч. 2 ст. 5.42 КоАП РФ - должностные лица органов службы занятости.

Для учёта инвалидов Пенсионным фондом РФ ведется специальный реестр. Порядок внесения сведений в него регулируется ведомственными правовыми актами. В соответствии с нормативными закреплениями статьи 13.19.4 КоАП РФ факт нарушения установленного порядка образует правонарушение, к ответственности за которое привлекаются уполномоченные должностные лица.

Факт внедрения в массы сведений о доступности рабочих мест, содержащих ограничения дискриминационного характера – влечет ответственность на основании ст. 13.11.1 КоАП РФ. Например, наличие в объявлении о приеме на работу условий к потенциальному кандидату об отсутствии вредных привычек, требований имущественного характера, как например, наличие личного автомобиля, будет расценено как правонарушение и повлечет наложение ответственности на лицо, распространяющее подобные объявления.

В России реализуется система защиты граждан и членов их семей от вероятных изменений их социального и материального статуса в виде социального страхования. В число видов социального страхования входит и страхование от трудовых увечий и профессионального заболевания.

Система страхования предполагает внесение гражданами взносов в специализированные фонды на постоянной основе. Обязанность выступать в качестве агента по страхованию и выполнять эти функции законодатель возлагает

---

<sup>6</sup> Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/) (дата обращения 04.02.2022).

на работодателя, у которого гражданин трудоустроен. Порядок выполнения рассматриваемой функции определен федеральным законом.

Нарушение порядка администрирования взносов, предоставления важной информации, имеющей юридическое значение, подразумевает нарушение социальных гарантий работника и является правонарушением<sup>7</sup>.

В ситуации сокрытия страхового случая для страхователей предусматривается привлечение к ответственности, предусмотренной статьей 15.34 КоАП РФ.

В систему социального страхования России входит также пенсионное страхование. В соответствии с законом о пенсионном страховании, все граждане России являются застрахованными людьми. Пенсионный фонд открывает на граждан лицевой счёт, работодатель переводит на него взносы. Порядок администрирования взносов регламентируется федеральным законодательством.

Работодатель обязан формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и стаже работников и направлять ее в определенном порядке в Пенсионный фонд РФ.

Несоблюдение указанного порядка ведёт к нарушению социальных прав работников и потому является правонарушением. Ответственность за него предусмотрена ч. 2 ст. 15.33.2 КоАП РФ.

Кроме рассмотренных нарушений трудового законодательства, в нормативных закреплениях КоАП РФ также закрепляется:

1. Неисполнение законного распоряжения должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), должностного лица организации уполномоченной в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора, должностного лица органа, осуществляющего муниципальный контроль (ч. 1 ст. 19.4);

2. Факт отсутствия исполнения в установленный срок законного предпи-

---

<sup>7</sup> Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/) (дата обращения: 05.02.2022).

сания органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), уполномоченного в соответствии с федеральными законами на осуществление государственного надзора, органа (должностного лица), осуществляющего муниципальной контроль (ч. 23 ст. 19.5);

3. Факт отсутствия действий, направленных на устранение причин и факторов, обуславливающих совершение административного правонарушения (ст. 19.6);

4. Непредставление необходимых сведений (информации) (ст. 19.7);

5. Незаконное привлечение к трудовой деятельности либо к выполнению работ или оказания услуг государственного или муниципального служащего, либо бывшего государственного или муниципального служащего (ст. 19.29);

6. Незаконное осуществление иностранным гражданином или лицом без гражданства трудовой деятельности в Российской Федерации (ст. 18.10);

7. Незаконная деятельность по трудоустройству граждан Российской Федерации за границей (ст. 18.13);

8. Незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства (ст. 18.15);

9. Нарушение правил привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности, осуществляемой на торговых объектах (в том числе торговых комплексах) (ст. 18.16);

10. Несоблюдение установленных в соответствии с федеральным законом в отношении иностранных граждан, лиц без гражданства и иностранных организаций ограничений на осуществление отдельных видов деятельности (ст. 18.17).

## **1.2 Особенности административных наказаний за нарушения трудовых прав граждан**

Действующее законодательство предусматривает привлечение к ответственности работодателей за нарушение трудовых прав. Нормативными закреплениями КоАП РФ предусматривается привлечение к ответственности индивидуальных предпринимателей, в соответствии с тем, как осуществляется

привлечение к ответственности должностных лиц.

Должностными лицами организации, согласно тому же примечанию, также являются лица, осуществляющие в организации реализацию организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций.

Часто в практике осуществляется привлечение к ответственности лиц, для которых не характерно наличие признаков, свойственных должностному лицу по смыслу примечания к статье 2.4 КоАП РФ.

Так, в деле № 30-2-99/2016, которое было рассмотрено Ярославским областным судом, инспектор по кадрам юридического лица Ж. оспаривала постановление УФМС по Ярославской области, посредством которого в соответствии с частью 3 статьи 18.15 КоАП РФ реализовалось привлечение к ответственности, а также решение районного суда, оставившее постановление в силе<sup>8</sup>.

По результатам рассмотрения жалобы областной судом было установлено, что, несмотря на то, что должностной инструкцией инспектору отдела кадров вменялись в обязанности ведение учета иностранных работников, оформление их приема, увольнения и уведомление об этом в трехдневный срок территориального органа федерального органа исполнительной власти уполномоченного на осуществление функций по контролю и надзору в сфере миграции, Ж. как работник не соответствует признакам должностного лица, обозначенным в примечании к статье 2.4 КоАП РФ.

Для признания лица должностным недостаточно наличие у него должностных обязанностей, необходимо наличие организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций, правовая природа которых находит свое закрепление в постановлении Пленума Верховного Суда РФ «О судебной практике по делам о злоупотреблении должностными полномочиями и о превышении должностных полномочий».

Исходя из смысла пунктов 4, 5 Пленума, можно сделать вывод о том, что

---

<sup>8</sup> Решение Ярославского областного суда от 08.02.2016 № 30-2-99/2016 «О незаконном привлечении к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/9m5I0pSdsT1H/> - 10.02.2022.

должностные лица обладают правом принятия решений, имеющих юридическое значение, а потому могущих повлечь юридические последствия, полномочиями по формированию кадрового резерва, определению трудовых функций работников, по применению мер поощрения, награждения или наложения дисциплинарного взыскания, полномочиями по принятию решений о начислении заработной платы, премий и т.д.

За все рассмотренные выше административные правонарушения, нормативными закреплениями КоАП РФ предусматривается реализация таких мер административной ответственности, как:

1) предупреждение, которое является наиболее легким из перечисленных наказаний, оно выносится в письменном виде и налагается за совершение малозначительного правонарушения в том случае, если эта санкция содержится в применяемой норме;

2) наложение административного штрафа, представляющего собой денежное взыскание. Этот вид наказания установлен в качестве единственной либо альтернативной санкции всеми статьями, перечисленными выше. Наиболее крупные штрафы могут достигать миллиона рублей для юридических лиц, и применяются к работодателям, незаконно привлекающим к труду в РФ иностранную рабочую силу;

3) дисквалификация, суть которой состоит в установлении для лица запрета на занятие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также выполнения функции должностного лица;

4) административное приостановление деятельности, являющееся самой суровой мерой карательного воздействия в отношении нарушения трудового законодательства.

Все указанные виды наказаний согласно ст. 3.3 КоАП РФ являются основными, и потому в силу части 3 той же статьи при назначении наказания за одно правонарушение одновременно может быть назначено только одно из них.

Важным моментом в процессе назначения соответствующего наказания является задача уполномоченного органа осуществлять это с учетом наличия

условий, смягчающих административную ответственность, и факторов, отягчающих административную ответственность.

Главой 57 ТК РФ установлено, что за соблюдением работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство в сферах специальной оценки условий труда и обеспечения доступности специальных рабочих мест и условий труда для инвалидов, осуществляется федеральный государственный (надзор) и ведомственный контроль (ст. 353 ТК РФ).

В нормативных закреплениях соответствующей главы ТК РФ закреплены также:

1) государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах (ст. 366 ТК РФ);

2) федеральный государственный энергетический надзор (ст. 367 ТК РФ);

3) федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (ст. 368 ТК РФ);

4) государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности (ст. 369 ТК РФ).

Необходимо учитывать, что в качестве предмета соответствующих разновидностей надзора, закрепленных в нормативных положениях ст. ст. 366–369 ТК РФ, определяется - исполнение стандартов безопасности, исполнение работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических требований. Соответственно, содержательное наполнение предметов указанных видов надзора и федерального надзора за соблюдением трудового законодательства не тождественно.

Понятие «нормативные требования охраны труда» не уравнивается с понятиями «требования безопасности», «гигиена труда», «производственная санитария».

Охрана труда представляет собой комплекс обязательных для исполнения работодателями мероприятий, функциональная направленность которых заключается в обеспечении сохранности жизни и здоровья работника в процессе реализации им профессиональных функций. В частности, к соответствующим

мероприятия следует отнести:

- 1) формирование документационного комплекта в области обеспечения охраны труда;
- 2) реализацию образовательных программ в специфике охраны труда;
- 3) реализацию механизма страхования работников от несчастных случаев в процессе осуществления трудовых функций;
- 4) проведение медицинских осмотров,
- 5) предоставление льгот и компенсаций за вредные условия труда,
- 6) обеспечение работников спецодеждой.

Охрана труда не занимается вопросами обеспечения безопасности производственного процесса. Фактически охрана труда является частью социально-трудовых отношений. Таким образом, в состав системы охраны труда не входят следующие направления производственной безопасности: производственная санитария, гигиена труда, электробезопасность.

Производственная (промышленная) безопасность в свою очередь это обеспечение таких условий труда и производства, при которых будет сведен к минимуму риск возникновения внештатных ситуаций, в частности аварий, которые могут нанести вред не только сотрудникам организации, но и обществу, а также окружающей среде.

Основываясь на различиях в предмете надзора, законодателю удалось разграничить компетенцию контрольных (надзорных) органов, определенных в главе 57 ТК РФ, в КоАП РФ. Это обусловило возможность отсутствия дублирования компетенций в процессе привлечения лиц к ответственности.

Так, в качестве примера следует обратиться к случаю из существующей практики, когда главным государственным инспектором Березовского территориального отдела Сибирского управления Ростехнадзора Фёдоровым в процессе реализации контрольно-надзорных функций на объекте, принадлежащем ООО «Шахта Бутовская» были обнаружены нарушения норм и правил, соблюдение и исполнение которых необходимо. В частности, таковыми нарушениями являлись:



- 1) отсутствие осуществления пылевзрывозащитных мероприятий в горной выработке;
- 2) отсутствие обеспечения требований пожарной безопасности при эксплуатации ленточного конвейера, которые не исключают возникновение пожара;
- 3) взрыв угольной пыли в замкнутом пространстве шахты, что создает реальную угрозу жизни и здоровью трудящихся<sup>9</sup>.

На основании факта существующего комплекса имеющихся нарушений в отношении ООО «Шахта «Бутовская» был составлен протокол об административном правонарушении согласно ч. 1 ст. 9.1 КоАП РФ, а также протокол о временном запрете производства работ в шахте.

Суд рассмотрел данное дело и принял постановление о признании ООО «Шахта Бутовская» виновным в совершении административного правонарушения, согласно ч. 1 ст. 9.1 КоАП РФ. Для виновной стороны в качестве наказания было определено административное приостановление деятельности сроком на восемь суток.

Благодаря вышеупомянутому разделению предметов надзора в главе 57 ТК РФ и разграничению компетенций надзорных органов в КоАП РФ, применить в перевиденном случае другую статью данного кодекса, например ч. 1 ст. 5.27.1, нельзя.

Реализация мероприятий федеральной инспекцией труда по государственному контролю за соблюдением трудового законодательства проводится посредством путём:

- 1) инспекционного визита;
- 2) рейдового осмотра;
- 3) документарной проверки;
- 4) выездной проверки<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Постановление Рудничного районного суда от 12.07.2018 № 5-386/2018 «О нарушении требований промышленной безопасности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/8FnXNw8bynYO/> - 11.02.2022.

<sup>10</sup> Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 15.12.2021) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1642/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1642/) (дата обращения: 07.02.2022).

Прокуратура РФ также относится к числу органов власти, в компетенции которого закреплена задача по осуществлению мероприятий в рамках государственного контроля и надзора, в том числе и в сфере трудового законодательства.

Так, в рамках реализации прокурором надзорных функций в отношении соблюдения и исполнения законодательства, он управомочен возбуждать дела об административных правонарушениях в отношении любых лиц. Однако рассмотрение дела по существу и назначение наказания не входят в его компетенцию. После возбуждения дела прокурор направляет постановление и материалы дела соответствующему лицу или органу, рассматривающим дело.

### **1.3 Правовое регулирование применения административной ответственности за правонарушения трудовых прав граждан**

Законодательство, регулирующее применение административной ответственности, называют административно-деликтным. Оно представляет собой совокупность норм, направленных на регулирование отношений, которые возникают в связи с совершением административного правонарушения (деликта). Административно-деликтные нормы выполняют охранительную функцию, защищают права и законные интересы граждан от противоправных посягательств.

Определяя составы административных правонарушений, цели и виды наказаний за то или иное правонарушение, полномочия и виды органов, компетентных рассматривать конкретное правонарушение и вести по нему производство, а также порядок производства, административно-деликтные нормы регулируют нежелательное поведение субъектов административного права.

Среди источников административно-деликтного права России следует отметить Конституцию РФ<sup>11</sup>. Несмотря на то, что в ней не содержится конкретных норм, устанавливающих административную ответственность, и не может содержаться, в ней определяются сферы ведения федерации и субъектов, уста-

---

<sup>11</sup> Евсикова Е. В. Система административно-деликтного законодательства Российской Федерации // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. – 2017. – Т. 3 (69). № 1. – С. – 153 с.

навливаются общие принципы и положения российского законодательства. В дальнейшем эти положения конкретизируются и развиваются федеральным законодательством на другом уровне.

Другим не менее важным источником отечественного административно-деликтного права является КоАП РФ. Данный нормативно-правовой акт к источникам, регламентирующим специфику административных правонарушений относит также законодательство субъектов РФ, что закрепляет двухуровневость системы органов административной юрисдикции.

Основной закон нашего государства в своих положениях установил приоритетные руководящие идеи, которые отобразились и конкретизировались в Общей части КоАП РФ в качестве основополагающих целенаправлений правового регулирования нормативных закреплений Кодекса. К таким положениям следует отнести:

- 1) равенство перед законом;
- 2) презумпция невиновности;
- 3) уважения достоинства личности;
- 3) принцип отсутствия обратной силы закона, устанавливающего или отягчающего ответственность и другие.

КоАП РФ является основным источником административно-деликтного права в сфере труда, в котором установлены практически все составы административных правонарушений в области трудового законодательства.

Здесь важно отметить то, что трудовое законодательство совместно с административным и административно-процессуальным этим же пунктом той же статьи Конституции РФ отнесено к совместному ведению РФ и ее субъектов. ТК РФ так же, как и КоАП РФ в своем содержании включает нормативные закрепления, применение которых направлено на разграничение компетенций между органами государственной власти на уровне федерации и уровне субъектов в области трудовых отношений, а также непосредственно с ними связанных. Таким образом, сложившаяся система трудового законодательства включает в себя НПА, принятые органами власти как на федеральном уровне, так и на уровне

региональном.

Правовую базу правового регулирования рассматриваемого комплекса отношений составляют: ТК РФ, Федеральный закон «О специальной оценке условий труда», Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» и др.

Именно эти правоотношения и охраняет КоАП РФ, устанавливая за их нарушение административную ответственность статьями 5.27–5.34, 5.42, 13.11.1, 14.54, 15.33, 15.34, 19.4, 19.5, 19.6, 19.7 и др.

Административная ответственность применяется на основе принципа разграничения полномочий между судьями, государственными органами и их должностными лицами, они реализуют свои полномочия с соблюдением норм, закрепленных в гл. 22 и 23 КоАП РФ.

Важно отметить, что в целях обеспечения законности и обоснованности применения норм Кодекса к нарушителям необходимо соответствие деятельности государственных надзорных органов в процессе осуществления ими своих функций определенным принципам закона и соответствующим критериям, которые устанавливаются для каждого надзорного органа отдельным НПА.

Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ» является основополагающим правовым актом, содержащим основы правового регулирования деятельности федерального органа государственной власти, осуществляющего контроль (надзор) в сфере трудового законодательства, и иных контрольных (надзорных) органов государственной власти, перечисленных в главе 57 ТК РФ.

Важным новшеством закона стало законодательное закрепление в нем 31 июля 2020 года риск-ориентированного подхода (ст. ст. 22-25 Закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ»)<sup>12</sup>. Подход предполагает дифференцированный контроль объектов в зависимости от кате-

---

<sup>12</sup> Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 № 248-ФЗ (ред. от 06.12.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_358750/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/) (дата обращения: 06.02.2022).

гории риска причинения вреда, к которой они отнесены (категории риска перечисленных в соответствующей статье закона).

Эта модель не только повышает эффективность деятельности контрольно-надзорных органов за счет оптимального использования ими трудовых, материальных и финансовых ресурсов при проведении контроля (надзора), но и позволяет снижать издержки для бизнеса.

В сферу регулирования этого закона входит деятельность не только Федеральной служба по труду и занятости (Роструда РФ) и ее территориальных органов, но и других федеральных (надзорных) органов исполнительной власти, перечисленных в главе 57 ТК РФ.

Согласно п. 1 ч. 2 ст. 3 указанного закона, порядок организации и осуществления деятельности надзорных органов на федеральном и муниципальном уровнях определяются для каждого вида надзора отдельно, соответствующим положением о виде федерального контроля (надзора), утверждаемым Президентом или Правительством РФ.

Комплекс соответствующей документации образуют:

1. Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
2. Положение о федеральном государственном надзоре в области промышленной безопасности;
3. Положение об осуществлении федерального государственного энергетического надзора;
4. Положение о федеральном государственном санитарно-эпидемиологическом контроле (надзоре);
5. Положение о федеральном государственном надзоре в области ядерной и радиационной безопасности при разработке, изготовлении, испытании, эксплуатации, хранении и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения и в области физической защиты ядерных материалов, ядерных установок и пунктов хранения ядерных

материалов на ядерных объектах.

В связи с изменением федерального закона «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в РФ» и совершенствованием механизма работы надзорных органов, перечисленные положения, регламентирующие их деятельность также претерпели изменения.

Например, новое Положение о надзоре в сфере труда в отличие от старого существенным образом конкретизирует предмет контрольно-надзорной деятельности Роструда РФ, перечисляя среди прочего соблюдение работодателями трудовых прав инвалидов. Документ установил также перечень объектов контроля.

Посредством наделения субъектов РФ правом принятия норм об административной ответственности за нарушение регионального законодательства, произошло закрепление ограничительного характера соответствующего регулирования пределами действия не только КоАП РФ, но и федерального отраслевого законодательства, определяющим объективные критерии, условия и пределы правового регулирования той или иной сферы общественных отношений<sup>13</sup>. Поэтому зачастую на уровне субъектов наблюдается копирование нормативных закреплений КоАП РФ об административных правонарушениях, ввиду возникающего затруднения в процессе выработки соответствующего нормативного материала.

Реальная практика показывает, что все регионы нашей страны имеют правовые акты, нормы которых устанавливают административную ответственность. В Амурской области таким актом является Закон Амурской области от 30.03.2007 № 319-ОЗ «Об административной ответственности в Амурской области». Важно отметить, что положения данного акта не включают в себя нормативные закрепления, целенаправленность которых направлена на регламентацию аспектов ответственности за нарушение трудового законодательства<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup> Овсянников С. А. Правовое регулирование установления административной ответственности субъектами Российской Федерации /С. А. Овсянников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2019. Т. 19. № 2. – С. – 226 с.

<sup>14</sup> Закон Амурской области от 30.03.2007 № 319-ОЗ «Об административной ответственности в Амурской области» (с изменениями на 30 ноября 2021 года) // Консорциум Кодекс: электронный фонд правовой и нормативно-

Немаловажным в рассмотрении аспектов правовой регламентации административной ответственности за нарушения в сфере труда, является анализ положений Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 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» (см. Приложение 1).

Несмотря на то, что акты высших судов не относятся к нормативно-правовым, поскольку не содержат в себе норм права, они, однако, дают разъяснения по вопросам применения действующих норм права в ходе осуществления производства по делам об административных правонарушениях, т.е. относятся к актам толкования норм права и носят обязательный характер для нижестоящих судов.

Например, в случае привлечения работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, даны разъяснения по вопросам, возникающим при рассмотрении дел об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

В частности, рассмотрены вопросы, касающиеся ненадлежащего оформления трудового договора; нарушения сроков выплаты заработной платы; воспрепятствования осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена зарплата; непроведения или нарушения установленного порядка проведения работодателем на рабочих местах СОУТ и многие другие.

Также поясняется, что ввиду различной правовой природы таких способов защиты прав граждан, как индивидуальный трудовой спор и привлечение работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных НПА, 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 АП в качестве одного из доказательств.

Вышеуказанное Постановление также содержит важные пояснения по вопросам правильной квалификации нарушений, исчисления сроков давности привлечения к административной ответственности по трудовым правонарушениям, доказательствам установления факта наличия трудовых отношений между работником и работодателем и т.д.<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 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» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_404665/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_404665/) (дата обращения: 09.03.2022).



## 2 АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

### 2.1 Особенности трудовых споров во время пандемии COVID-19

В 2020 году весь мир столкнулся с пандемией COVID-19, которая внезапно и стремительно обусловила серьезные, масштабные изменения в самых разных областях жизни и общества. Привычный уклад развития общества, его систем и сфер был нарушен переменами, являющимися последствиями пандемии.

Для того, чтобы снизить риск заражения людей, по всему миру была приостановлена деятельность организаций с большим количеством скопления людей. Эта вынужденная мера стала ответом человечества на коронавирусную инфекцию, негативное воздействие которой так безжалостно и пагубно отражается на здоровье и жизни людей<sup>16</sup>.

В условиях распространения коронавируса COVID-19 в России, как и в других странах, были приняты меры по ограничению непосредственного межличностного взаимодействия граждан в целях сдерживания распространения инфекции.

С этой целью Президентом РФ были приняты указы, устанавливающие на территории России нерабочие дни<sup>17</sup>. Целенаправленность соответствующих указов заключалась в оперативном обеспечении санитарно-эпидемиологического благополучия в условиях набирающей обороты пандемии.

Вслед за указами последовали письма, рекомендации, иные правовые акты органов власти, которые конкретизировали порядок действий и (или) правила поведения людей в новой для страны ситуации.

Последствием принятия этих правовых актов стал всплеск трудовых споров в судах. Важно отметить, что содержательная специфика предмета трудо-

---

<sup>16</sup> Черных Н. В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. – 2020. – Т. 15. – № 5. – 151 с.

<sup>17</sup> Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348485/) (дата обращения: 07.02.2022).

вых споров не претерпела изменений. Суды продолжали рассматривать требования работников о признании приказов о дисциплинарном взыскании и увольнении незаконными, о выдаче трудовой книжки и полном расчете при увольнении. Специфично в этом вопросе то, что сам спор между главными сторонами трудовых отношений образовался во время нерабочих дней, объявленных Указом Президента РФ.

Произошедшее можно было бы объяснить разными причинами, прежде всего, экономическими: работодатели, чья деятельность была приостановлена, недоумевают, из каких средств они должны заплатить работникам заработную плату, а работники в свою очередь высказывают недовольство по поводу недополученной заработной платы, поскольку многие работодатели, несмотря на требование о сохранении полной заработной платы, платили ее как при простое - из расчета 2/3 тарифной ставки (должностного оклада).

Однако многие учёные видят причину этого явления в иной плоскости, а именно в несоответствии категорий, фигурирующих в указах Президента и иных документах, сопровождающих реализацию мероприятий по предотвращению распространения коронавируса, трудовому законодательству, а потому создающие почву для неправильного толкования и, как следствие, ошибочных действий, как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

Некоторыми специалистами отмечается неясная правовая природа понятия «нерабочие дни», использованного в указах Президента. Проявилось это в том, что некоторыми работниками восприятие понятия «нерабочие дни» получилось буквальным, то есть в действительности их выхода на работу не произошло, а какое-либо согласования с работодателем дистанционного формата осуществления профессиональных функций также не наблюдалось. Результат такой ситуации стал очевиден – произошло увольнение соответствующих работников за факт прогула на основании пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ<sup>18</sup>.

Дело в том, что обсуждаемая формулировка подразумевала другой смысл,

---

<sup>18</sup> Жукова А. Как пандемия повлияла на трудовые споры? (О чем чаще спорят и какие новые виды конфликтов появились) / А. Жукова // Трудовое право. – 2021. – № 3. – 68 с.

отличающийся от установленного трудовым законодательством. Введенные указами нерабочие дни, имели целевой характер, и устанавливались в первую очередь для принятия необходимых антиковидных мер, таких как переход на удалённый режим работы. Для этого работодателям предоставлялось время для организации перехода к удаленной работе и обеспечению условий такой работы сотруднику.

Естественно, переход организаций и работников к новым условиям труда не происходит одномоментно, и какая-то часть рабочего времени уйдет на его подготовку и осуществление, однако это не означает освобождения от работы как таковой в этот период и установления времени отдыха. Именно это подразумевалось в указах и иных правовых актах должностных лиц.

Неясная формулировка понятия вызвала также споры, связанные с исчислением сроков, когда работникам должна выдаться их трудовая книжка, осуществиться полный расчет при увольнении и проч.

Другим проблемным местом в языке рассматриваемых указов стало использование формулировки «сохранения за работником заработной платы». Работодатели были поставлены в непростую ситуацию. С одной стороны государство взваливало на них бремя социальной защиты работников, а с другой было непонятно, как скоро это завершится.

Объективности ради, стоит взглянуть на эту ситуацию и с точки зрения руководства государства. Находясь перед лицом пандемии коронавируса (по сути, экстраординарной ситуации) оно оказалось в такой же непредсказуемой ситуации, и, стремясь не допустить массовых увольнений и обвала экономики, принято решение о возложении обязательств по сохранению заработной платы на работодателей.

В этой связи представляется, что в ситуации с массовым освобождением работников от работы можно было бы использовать более подходящую правовую конструкцию, предусмотренную ТК РФ, - простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, который оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных

пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ). Это было бы более экономически приемлемо для работодателей, которые несут серьезные финансовые потери из-за приостановки хозяйственной деятельности. И это было бы справедливо по отношению к работникам, которые продолжают трудовую деятельность и получают заработную плату так же, как и неработающие.

Кроме того, последовавшие за указами разъяснения, письма Минтруда России, Минздрава России и Роспотребнадзора использовали понятия «удаленный режим», «дистанционная форма работы», «дистанционный формат исполнения обязанностей», аналогов которым также не было в ТК РФ.

Содержащееся в то время в гл. 49.1 ТК РФ понятие «дистанционная работа», предполагало работу на постоянной основе, а Указы Президента РФ предписывали перевод работников на дистанционный режим работы на определённый срок.

В связи с этим, перевод сотрудников на удаленную работу на начальном этапе принятия антиковидных мер оказался весьма запутанной процедурой с точки зрения понимания своих прав и обязанностей, как со стороны работников, так и со стороны работодателей.

Позднее этот пробел был восполнен законом № 407-ФЗ, внесшим в обсуждаемую главу определение понятия «дистанционная (удаленная) работа».

Кроме того, в главу были добавлены положения о том, что дистанционная работа может вестись как на постоянной, так и на временной основе.

Ученые подмечают, что особенностью Указов Президента РФ, разъяснений, писем, рекомендаций иных должностных лиц является то, что, являясь, по сути, подзаконными правовыми актами, они ввели в употребление новые правовые понятия, не закрепленные на тот момент в ТК РФ, в то время как согласно тексту ст. 5 ТК РФ не должны ему противоречить<sup>19</sup>.

Гарантия для неработающих работников в виде сохранения заработной платы, установленная указами, создала для работодателей дополнительное фи-

---

<sup>19</sup> Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – 6 с.

нансовое бремя, облегчить которое они, в свою очередь стремились за счет увольнения работников.

Но все же некоторая, справедливо отмеченная, нескладность языка правовых актов Президента и Правительства является сама по себе лишь проявлением нарушения юридической техники при составлении документов. Возможно, официальным лицам не хватило времени на тщательный анализ и сопоставление юридических терминов в условиях экстраординарной ситуации. Безусловно, определенную лепту в возникновение трудовых разногласий терминология этих правовых актов внесла, но считать их в качестве единственной причины появления увеличения числа трудовых споров было бы несправедливо, повлияло все в совокупности.

В условиях экономических и социальных потрясений, непредвиденных изменений в законодательстве и других масштабных неожиданных событий рост числа трудовых споров представляется, к сожалению, вполне естественным явлением.

В число новшеств для работодателей вошло соблюдение санитарно-эпидемиологических требований, установленных в связи с пандемией.

Опасность инфекции, вызванной коронавирусной инфекцией обусловило вынесение главными государственными санитарными врачами субъектов РФ и их заместителей постановления об организации для граждан профилактических прививок. В субъектах, принявших соответствующие постановления, работодатели обязуются направлять отчеты по установленной форме.

Выполнение антиковидных мер организациями обеспечивалось, в том числе и усилением ответственности за несоблюдение правовых предписаний в сфере реализации обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Санкции, предусмотренные статьей 6.3 КоАП РФ, были в значительной степени ужесточены.

Работодатели, стремясь выполнить требования властей, зачастую шли на незаконное отстранение от работы или даже увольнения работников.

При этом отказ от профилактических прививок согласно положениям ФЗ

№ 157-ФЗ не ведет к увольнению уже трудоустроенного работника, а лишь предусматривает его отстранение от нее при определенных условиях. Например, если выполнение работы связано с риском заболевания ковидом.

Тем не менее, трудовые споры по таким основаниям возникали. Судебная практика по ним ещё не сложилась, однако отдельные решения уже имеются.

Например, в деле № 2-1710/2021, которое рассматривал Заднепровский районный суд города Смоленска, слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей А. оспаривал приказ работодателя об отстранении его от работы и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещения расходов на оплату услуг представителя и др. Суд принял во внимание доводы истца и удовлетворил исковые требования<sup>20</sup>.

Такие же исковые требования были заявлены сотрудницей Магаданской областной библиотеки Б. в деле № 2-2731/2021, рассматриваемом Магаданским городским судом. В данном случае суд встал на сторону истца, несмотря на то, что постановлением главного санитарного врача по Магаданской области от 23.07.2021 № 1 сотрудники библиотек включены в перечень лиц, подлежащих обязательной вакцинации, и отсутствие доказательств наличие медицинских противопоказаний<sup>21</sup>.

Другое примечательное дело № 2-1914/2021 было рассмотрено Пролетарским районным судом г. Тулы<sup>22</sup>.

Оператором станков АО «Щегловский вал» был отстранен от работы приказом работодателя в связи с отказом от профилактической вакцинации, в связи с чем, он обратился в суд с просьбой признать приказ незаконным.

В обоснование иска он указал на то, что его работа не связана с риском заболевания коронавирусной инфекцией, а принуждение к вакцинации незаконно.

---

<sup>20</sup> Решение Заднепровского районного суда города Смоленска от 19.10.2021 №2–1710/2021 «О признании незаконным приказа об отстранении от работы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://судебныерешения.рф/62758289>. – 12.02.2022.

<sup>21</sup> Решение Магаданского городского суда от 29.10.2021 № 2–2731/2021 «О признании незаконным приказа об отстранении от работы» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://судебныерешения.рф/63838917> – 12.02.2022.

<sup>22</sup> Решение Пролетарского районного суда г. Тулы от 29.09.2021 № 2–1914/2021 «О признании незаконным приказа об отстранении от работы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://судебныерешения.рф/61748820> – 17.02.2022.

Особенностью этого дела явилось то, что истец оказался сотрудником системообразующего предприятия, работники согласно постановлению главного санитарного врача области, подлежали обязательной вакцинации. Т.к. истец добровольно отказался от прививки, доказательств наличия противопоказаний не представил, на дистанционный режим работы в силу специфики работы переведен быть не мог, ему было отказано в удовлетворении исковых требований.

Несмотря на то, что во время пандемии коронавируса наблюдается увеличение числа трудовых споров, никаких изменений в административно-деликтное законодательство, касающееся непосредственно трудовых, и иных тесно связанных с ними отношений, внесено не было. Тем не менее, изучение судебной практики по трудовым спорам имеет важное значение, так как позволяет выявить наиболее проблемные моменты трудовых споров между работником и работодателем, наиболее часто нарушаемые права одной из сторон, чаще работников, и принять необходимые защитные меры, путём установления административной ответственности за соответствующее правонарушение.

## **2.2 Изменения в законодательстве, устанавливающем административную ответственность за нарушения трудовых прав граждан**

Анализ действующих законодательных закреплений в области установления административной ответственности за нарушение трудовых прав граждан показывает, что в них существует немало проблемных мест, которые необходимо устранить. Не прекращающаяся пандемия коронавируса, спад экономики, безработица, постепенный переход к цифровой экономике вносят существенные коррективы в трудовые отношения, усиливают противоречия между работниками и работодателями, приводят к росту числа трудовых споров.

Обе стороны трудовых отношений наделены правами, которые любая из сторон склонна нарушать. Чаще всего в этом плане инициативу проявляют работодатели. В связи с этим широкое распространение получает практика защиты трудовых прав и законных интересов в судах со стороны работников.

Чаще всего работодатели, принимая незаконные решения, рассчитывают на то, что работники, чьи права грубо нарушены, будут вести себя покорно и

неконфликтно и в суд не обратятся. Только усиление надзора и государственного контроля может способствовать привлечению к ответственности работодателя при принятии им незаконных решений.

Однако усиление административного давления на работодателей путем введения в КоАП новых составов административных правонарушений в сфере труда, ужесточения административной ответственности представляется не только не нужным, но и вредным. Необходимо повышать качественные, а не количественные характеристики контроля.

Справедливости ради нужно отметить, что важные шаги в этом направлении уже сделаны. В Федеральном законе «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» был введен институт риск-ориентированного подхода к осуществлению уполномоченными органами своих контрольных (надзорных) функций.

Кроме того, федеральный законодатель регулярно предпринимает попытки по совершенствованию административного законодательства. Нормы КоАП РФ неоднократно пересматривались и подвергались изменениям.

Министерство юстиции России в 2019 году решило осуществить серьезную модернизацию законодательства об административной ответственности. На рассмотрение правительства была предложена Концепция нового КоАП, идеи которой представляются очень важными и своевременными.

При принятии Концепции правительством было учтено ужесточение административной ответственности, имевшее место в последние годы, в связи с чем, главной ее целью стал отказ от избыточного привлечения к административной ответственности.

Концепция предполагает разделение материальных и процессуальных норм административного права и принятие на основе такого разделения двух «самостоятельных» НПА: с одной стороны это новый КоАП, содержащий нормы, устанавливающие состав преступления, подсудность и проч., с другой – Процессуальный Кодекс РФ об административных правонарушениях, регулирующий судопроизводство по таким делам.



Что касается ответственности за трудовые нарушения, то здесь новый КоАП предлагает объединение нарушений правовых параметров о труде в отдельную гл. 8 «Административные правонарушения, посягающие на трудовые права граждан, прав в области социального обеспечения и права социальной защиты граждан».

В действующем КоАП РФ 2001 г., как известно, составы трудовых правонарушений «разбросаны» по разным главам. Хотя основная их часть сосредоточена в гл. 5.

Трудовое право объёмно, оно регулируется многочисленными НПА (среди которых кодекс, отдельные федеральные законы), в связи с этим подход, предлагаемый новым КоАП, представляется более целесообразным, т. к. подчеркивает значимость «трудоправовых» составов, их важность для защиты прав гражданина – с одной стороны, и упрощает правоприменение – с другой.

Одной из особенностей административной ответственности за нарушения в сфере труда, как отмечалось в работе, является наличие в действующем Кодексе двух «громоздких» основных статей, регулирующих чрезвычайно широкий круг общественных отношений, возникающих в процессе реализации трудового законодательства. Это статьи 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ.

Это обусловило тот момент, что наибольшее число правонарушений в сфере труда рассматриваются именно по этим статьям. Подобный перекокс прослеживается в сведениях судебной статистики.

На основании сведений, которые отражены в «Отчете о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению дел об административных правонарушениях» за первое полугодие 2021 г., можно установить, что по статье 5.27 КоАП РФ судами было рассмотрено 1442 дела и подвергнуто наказанию 1067 лиц, по статье 5.27.1 КоАП РФ рассмотрено 116 дел, подвергнуто наказанию 93 лица, по статьям 5.28-5.34 КоАП РФ данных нет.

Даже отдельные части указанных статей регулируют важные правовые вопросы. Например, ч. 4 ст. 5.27, ч. 5 ст. 5.27, ч. 2 ст. 5.27.1 - нарушение работодателем порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих

местах. Проведение такой оценки, к слову, регулируется отдельным федеральным законом.

В свете изложенного насущным представляется вопрос об «разукрупнении» указанных статей.

Выделение отдельных частей из этих статей в отдельные самостоятельные статьи позволит, во-первых, добиться более гибкого и эффективного применения административных санкций, а во-вторых, с учетом новых статистических данных, более объективно взглянуть на ситуацию с правонарушениями в сфере труда, изучить проблемные вопросы и принять меры по дальнейшему совершенствованию регулирования в этой сфере.

Возвращаясь к рассмотрению проекта нового КоАП РФ, стоит отметить, что идея «разукрупнения» громоздких, сконцентрировавших на себе львиную долю всех трудовых споров статей 5.27, 5.27.1 была во многом успешно реализована.

В новом КоАП нарушения, связанные с выплатой заработной платы работнику, нарушением требований охраны труда, допуском к работе в отсутствие обучения в области охраны труда, нарушения в области оценки труда и многие другие были выделены в самостоятельные статьи.

Всего глава 8 нового кодекса содержит 28 статей. При этом в ней больше статей, защищающих трудовые и социальные права инвалидов.

Вместе с тем, новый КоАП сохраняет прежнюю норму о нарушении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Она выделена в нем в отдельную статью 8.1 и является по-прежнему во многом ключевой.

Являясь по сути универсальной, эта норма необходима в Кодексе, т. к. играет роль своего рода «спасательного круга» при возникновении в сфере труда ситуаций, не урегулированных другими его нормами.

Другим проблемным местом ныне действующего административного права, регулирующего нарушения в сфере труда является вопрос применения санкций.

Одинаково суровому наказанию подвергаются как добросовестные работодатели, так и работодатели, серьезно пренебрегающие трудовыми правами работников.

Это стало возможным благодаря установлению в статье 5.27 КоАП РФ с одной стороны – правонарушения с формальным составом (ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ), а с другой – правонарушения, заключающегося в совершении аналогичного с установленными той же статьей правонарушения (ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ). Остроты ситуации придает еще и тот факт, что санкция статьи 5 предполагает для должностных лиц дисквалификацию, которая является весьма серьезным наказанием, и назначена она может быть за формальное правонарушение, т. е. за такое, которое не требует наступления каких-либо материальных последствий.

Для наглядности, можно рассмотреть следующую ситуацию.

В результате прокурорской проверки генеральный директор организации был привлечен к ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. В трудовых договорах, заключенных с работниками, отсутствовали условия о месте работы. После проверки нарушения были исправлены.

Спустя месяц проверку организации проводила трудовая инспекция и выявила в трудовых договорах отсутствие условий о социальном страховании, на что сотрудники прокуратуры не обратили внимания<sup>23</sup>.

В итоге директору как должностному лицу грозит дисквалификация, как единственный вид наказания, предусмотренный ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ.

Безусловно, действия директора незаконны и нарушают права работников, но вместе с тем применение к нему такой меры как дисквалификация может показаться чрезмерным.

Ранее упомянутое «разукрупнение» статей КоАП РФ может существенным образом исправить ситуацию. Приведет к появлению у должностных лиц контрольно-надзорных инстанций большего простора и гибкости в правоприменении.

---

<sup>23</sup> Терентьев Р. В. Совершенствование норм, устанавливающих административную ответственность за нарушение трудового законодательства. // Образование и право. – 2020. № 8. – 151 с.

Этому будет также способствовать увеличение числа видов наказаний в санкциях статей, т. к. позволит указанным лицам дифференцировано подходить к различным нарушениям в сфере труда.

Отсутствие различий по размеру и виду назначаемого наказания в зависимости характера деяния, отсутствие диспозитивности в процессе привлечения к ответственности, вариативности поведения участников отношений, альтернативности в применении наказаний не способствуют повышению законности и правосознания граждан.

Увеличение числа видов наказаний в санкциях статей не означает ужесточения ответственности. Наоборот, применение дифференцированного подхода к наказаниям позволит в значительной степени исключить чрезмерное воздействие на добросовестных работодателей и увеличить санкционное давление на злостных нарушителей трудового законодательства. Применение таких жестких санкций как дисквалификация и административное приостановление деятельности следует осуществлять только с санкции суда.

Справедливости ради, стоит отметить, что уже в нынешнем КоАП РФ эти виды наказаний за трудовые правонарушения назначаются судом.

Говоря в целом о санкциях за трудовые (и не только) правонарушения в новом КоАП, нужно отметить, что сами по себе они не претерпели каких-либо значительных изменений, но был несколько изменен подход к их применению.

В настоящее время уплата штрафа в размере 50% от установленного распространяется за нарушения в области дорожного движения и благоустройства территории. Концепция предлагает распространить модель уплаты штрафа в размере 50% от установленного на другие административные правонарушения, не связанные с угрозой жизни, здоровью, безопасности других людей.

Также предлагается более широкое использование наказания в виде предупреждения за правонарушения, не повлекшие серьезных последствий и освобождение.

По некоторым незначительным правонарушениям, при условии не привлечения гражданина, организации, должностного лица, предлагается освобождение.

дение от административной ответственности.

Устанавливая такие меры, законодатель стремится в первую очередь выработать у граждан и организаций правовую культуру, развить правосознание, добиться добровольного и самостоятельного исполнения ими своих обязанностей. С предложенными Концепцией предложениями нельзя не согласиться.

Рассматривая вопросы административной ответственности в нынешних условиях, не стоит забывать и о постепенной цифровизации экономики.

Пандемия только спровоцировала усиление дискуссии о необходимости социальной защиты для платформенных работников в связи с ростом спроса в сфере услуг, особенно на услуги доставки. До сих пор не выработалось единое нормативное определение понятия «платформенная занятость»<sup>24</sup>.

Отсутствие законодательного регулирования отношений между платформами и занятыми порождает, в том числе и судебные споры между ними о признании сложившихся отношений трудовыми. Суды западных стран уже признают такие отношения трудовыми.

В России ситуация пока складывается иначе, суды отказывают в признании отношений трудовыми лицам, оказывающими транспортные услуги (например, «Яндекс.Такси») поскольку работа через мобильные приложения рассматривается как самостоятельный труд. Представляется, что такие отказы в удовлетворении исковых требований представляют собой отказы по формальным основаниям (истец являлся самозанятым), не устанавливая природу отношений, сложившихся между сторонами.

Полагаем, интерес к платформенной занятости будет возрастать, что потребует от законодателя урегулировать в ближайшем будущем отношения с ее участниками.

Необходимо помнить, что административная ответственность за нарушение трудовых прав граждан, вторична по отношению к трудовым отношениям, которые она защищает. Вероятно, в ближайшем будущем круг субъектов адми-

---

<sup>24</sup> Жильцова Ю. А. Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики / Ю. В. Жильцова, Ю. И. Клепалова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 4. – 43 с.

нистративной ответственности пополнится юридическими лицами, предоставляющими электронные площадки гражданам для осуществления трудовых функций.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основании анализа действующих нормативных закреплений стало возможным установить следующее:

1. Глава 5 КоАП содержит внутри себя статьи, правовые параметры которых целенаправленны на установление административной ответственности, за нарушения трудовых прав граждан. Ст. 5.27, ст. 5.27.1 – широкого действия, регулируют все отношения, складывающиеся в сфере труда и охраны труда, не урегулированные другими статьями КоАП РФ, устанавливающими административную ответственность в сфере труда.

2. К субъектам административной ответственности законодательно относятся:

- физические лица;
- юридические лица;
- индивидуальные предприниматели;
- должностные лица организаций.

3. К субъектам, которые правомочны возбуждать дела об административном правонарушении в специфике трудовых прав относятся:

- Федеральная служба по труду и занятости и её территориальные органы;
- прокуроры.

4. К субъектам, в компетенцию которых предопределяется рассмотрение дел об административных правонарушениях в сфере трудового права относятся:

- Федеральная служба по труду и занятости и её территориальные органы;
- Суды общей юрисдикции.

5. Для мер административной ответственности за административные правонарушения в сфере труда свойственен негативный характер последствий для субъекта, который допускает соответствующее противоправное деяние. Таковыми мерами являются:

- предупреждение;

- административный штраф;
- дисквалификация;
- административное приостановление деятельности.

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

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

7. В свете недавних событий в мире – пандемии коронавируса – число трудовых споров резко возросло, в немалой степени этому способствовал быстрый ввод новой юридической терминологии, не имевшей до этого должного законодательного закрепления, в обиход.

Несмотря на то, что вызванный пандемией экономический кризис и волна трудовых споров не привели к появлению изменений в административном законодательстве, устанавливающем ответственность за нарушения в сфере труда, они, однако, являют собой ценную пищу для размышлений законодателю, которому предстоит решить, какими средствами в новых, меняющихся условиях урегулировать наиболее острый, проблемный момент в специфике взаимоотношений работодателя и работника.



В качестве предложения по совершенствованию административной ответственности за правонарушения в сфере труда, представляется необходимым выделение в отдельную главу КоАП РФ всех составов административных правонарушений в сфере труда.

Осуществление выделения отдельных частей из наиболее общих статей 5.27, 5.27.1 в отдельные самостоятельные статьи позволит добиться более гибкого и эффективного применения административных санкций, а также обеспечить детализацию сведений судебной статистики в отношении самых распространенных составов административных правонарушений трудовой направленности.

В качестве эффективного шага, направленного на совершенствование законодательства в рамках данного вопроса следует обозначить необходимость добавления примечаний к статьям кодекса для вывода из-под административного наказания тех лиц, которые добровольно устранили имевшиеся правонарушения до начала проверочных мероприятий.

**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 5.27<sup>1</sup> 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, 15.33<sup>2</sup>, 15.34 КоАП РФ).

2. Рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных частями 2, 5, 7 статьи 5.27, частью 5 статьи 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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 внесе-

нию 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 5.27<sup>1</sup> 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, 5.27<sup>1</sup> 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 привле-

чению данного лица к административной ответственности в пределах срока давности за совершенные им в период осуществления указанной деятельности административные правонарушения, предусмотренные статьями 5.27, 5.27<sup>1</sup> 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, 5.27<sup>1</sup> КоАП РФ, может являться внешний, конкурсный, финансовый управляющий в случае осуществления им прав и обязанностей работодателя (статья 94, пункт 1 статьи 129, статья 214<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> КоАП РФ в том случае, если им совершено аналогичное административное правонарушение, которым является невыполнение (ненадлежащее выпол-

нение) 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 67<sup>1</sup> 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, соглашения-

ми, 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 19<sup>1</sup> 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 67<sup>1</sup> 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 145<sup>1</sup> 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 1<sup>1</sup> 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 начинается 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 (выносятся 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 5.27<sup>1</sup> КоАП РФ.

Например, административная ответственность по части 1 статьи 5.27<sup>1</sup> КоАП РФ наступает за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 1 класса классификации по степени риска причинения вреда пользователю.

19. По части 2 статьи 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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<sup>1</sup> КоАП РФ.

23. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> КоАП РФ, часть третья статьи 221 ТК РФ).

В связи с тем, что часть 4 статьи 5.27<sup>1</sup> 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, 5.27<sup>1</sup> 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 5.27<sup>1</sup> 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, 5.27<sup>1</sup> 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



## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ, 01.07.2020, № 31, ст. 4398.

2 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.01.2022) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/) (дата обращения 02.02.2022).

3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 02.02.2022).

4 Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_156555/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/) (дата обращения 03.02.2022).

5 Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_8559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8559/) (дата обращения 04.02.2022).

6 Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от

24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_19559/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19559/) (дата обращения: 05.02.2022).

7 Федеральный закон «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» от 31.07.2020 № 248-ФЗ (ред. от 06.12.2021) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_358750/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358750/) (дата обращения: 06.02.2022).

8 Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 15.12.2021) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_1642/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1642/) (дата обращения: 07.02.2022).

9 Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 (ред. от 30.11.2016) «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 12.02.2003 N 4209) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_40987/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40987/) (дата обращения: 07.02.2022).

10 Указ Президента РФ от 25.03.2020 № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_348485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_348485/) (дата обращения: 07.02.2022).

11 Закон Амурской области от 30.03.2007 № 319-ОЗ «Об административной ответственности в Амурской области» (с изменениями на 30 ноября 2021 года) // Консорциум Кодекс: электронный фонд правовой и нормативно-технической информации [Официальный сайт]. URL:

<https://docs.cntd.ru/document/961705960> (дата обращения: 07.02.2022).

12 Положение об управлении занятости населения Амурской области от 19 марта 2013 г. № 68 (ред. от 25.11.2021 N 324) // Консорциум Кодекс: электронный фонд правовой и нормативно-технической информации [Офиц. сайт]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/326133801> (дата обращения: 07.02.2022).

## II Специальная литература

12 Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву. // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 3. – С. 3-8.

13 Евсикова Е. В. Система административно-деликтного законодательства Российской Федерации // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. – 2017. – Т. 3 (69). № 1. – С. 151–165.

14 Жильцова Ю. А. Трансформация трудового правоотношения в условиях развития цифровой экономики / Ю. В. Жильцова, Ю. И. Клепалова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. – № 4. – С. 42-45.

15 Жукова А. Как пандемия повлияла на трудовые споры? (О чем чаще спорят и какие новые виды конфликтов появились) / А. Жукова // Трудовое право. – 2021. – № 3. – С. 67-74.

16 Овсянников С. А. Правовое регулирование установления административной ответственности субъектами Российской Федерации /С. А. Овсянников // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2019. Т. 19. № 2. – С. 224-228.

17 Терентьев Р. В. Совершенствование норм, устанавливающих административную ответственность за нарушение трудового законодательства. // Образование и право. – 2020. № 8. – С. 149-153.

18 Черных Н. В. Трудовое законодательство России vs коронавирус: кто победит? // Актуальные проблемы российского права. — 2020. — Т. 15. — № 5. — С. 151—159.

### III Правоприменительная практика

19 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 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» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система [Официальный сайт]. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_404665/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_404665/) (дата обращения: 09.03.2022).

20 Решение Заднепровского районного суда города Смоленска от 19.10.2021 №2–1710/2021 «О признании незаконным приказа об отстранении от работы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://судебныерешения.рф/62758289>. – 12.02.2022.

21 Решение Кировского районного суда от 05.10.2021 № 2–3783/2021 «О признании незаконным приказа об отстранении от работы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://судебныерешения.рф/62972595> – 13.02.2022.

22 Решение Магаданского городского суда от 29.10.2021 № 2–2731/2021 «О признании незаконным приказа об отстранении от работы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://судебныерешения.рф/63838917> – 12.02.2022.

23 Решение Пролетарского районного суда г. Тулы от 29.09.2021 № 2–1914/2021 «О признании незаконным приказа об отстранении от работы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://судебныерешения.рф/61748820> – 17.02.2022.

24 Постановление Рудничного районного суда от 12.07.2018 № 5-386/2018 «О нарушении требований промышленной безопасности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/8FnXNw8bynYO/> - 11.02.2022.