

РЕФЕРАТ

Понятие ответственности в трудовом праве постоянно модифицируется, так как правовая природа данной тематики - это регулярно развивающийся механизм, который идет в ногу со временем. Научные статьи, книги, законопроекты с каждым разом выдвигают наиболее точное и раскрытое понятие ответственности.

Актуальность выпускной квалификационной работы обусловлена изучением развивающегося механизма трудовых правоотношений, видов ответственности и оснований привлечения к ответственности в трудовом праве сторон договора.

Объектом данной выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения, при нарушении которых наступает ответственность в трудовом праве.

В связи с этим целью выпускной квалификационной работы является конкретизация и глобальное изучение вопросов касаемых соблюдения трудовых прав.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

1. Дать понятие ответственности в трудовом праве;
2. Раскрыть правовую природу ответственности в трудовом праве;
3. Ознакомиться с сущностью, функциями и целью ответственности в трудовом праве;
4. Рассмотреть виды ответственности по трудовому законодательству;
5. Изучить условия наступления ответственности;
6. Сконструировать характерные ошибки субъектов трудового права;
7. Выявить проблемы, вытекающие из нарушений норм трудовых правоотношений.

Предметом выпускной квалификационной работы являются нормы трудового законодательства регламентирующие трудовые правоотношения и виды ответственности сторон трудового договора.

Теоретическую основу изучения данной тематики составили такие научные деятели как: Е.Б. Хохлов, М.О. Буянова, М.Г. Хасанова, Э.А. Коренкова, Н.Н. Соколенко, А.Я. Рыженков и др.

Нормативную основу составили такие нормативно-правовые акты как: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Гражданский Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ , Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

В выпускной квалификационной работе приведено цитирование таких авторов как: Т. Тарасова, А.А. Каблучков, Е. Фурсова.

Методологическую основу составили такие методы как: научного исследования, статистического анализа, сравнения, а также метод анализа, синтеза и классификации.

Введение включает в себя актуальность выбранной тематики, цель, объект, задачи и основы изучения.

Первая глава описывает теоретическую основу темы ответственности в трудовом праве, раскрывает понятие, сущность и правовую природу ответственности в трудовом праве. Во второй главе изучены вопросы, касаемые видов ответственности и условия наступления ответственности между работником и работодателем, а также раскрыты моменты применения мер ответственности в сфере трудовых отношений. Третья глава раскрывает характерные ошибки субъектов трудового права и конкретизацию в разборе проблем, вытекающих из нарушений норм трудовых правоотношений, а также проблемы дисциплинарной и материальной ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений.

Заключение подводит итоги изученной темы, раскрывает сущность выполненных задач, раскрывает структуру ответственности трудовых правоотношений.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ПОНЯТИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ЕЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ.....	7
1.1 Правовая природа ответственности в трудовом праве.....	7
1.2 Сущность, цели и функции ответственности в трудовом праве.....	13
2 ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	20
2.1 Виды ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений.....	20
2.2 Условия наступления ответственности по трудовому законодательству.....	28
2.3 Применение мер ответственности в сфере трудовых отношений.....	36
3 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	44
3.1 Характерные ошибки субъектов трудового права.....	44
3.2 Проблемы, вытекающие из нарушений норм трудовых правоотношений.....	51
3.3 Проблемы дисциплинарной и материальной ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	67
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	74

ВВЕДЕНИЕ

Понятие ответственности в трудовом праве постоянно модифицируется, так как правовая природа данной тематики - это регулярно развивающийся механизм, который идет в ногу со временем. Научные статьи, книги, законопроекты с каждым разом выдвигают наиболее точное и раскрытое понятие ответственности.

Природа трудовых правоотношений - это то, с чем сталкивается каждый гражданин, достигший возраста 16 – ти лет, определяя дальнейший род деятельности и профессию. Но большинство граждан 21 века все еще не понимают, как корректно отстаивать свои права и законные интересы в трудовом праве, как не попасться на уловку недобропорядочного работодателя.

Не менее важным и остается вопрос осведомленности работодателей о правилах заключения трудового договора, правильном ознакомлении будущего работника или кандидата с локальными нормативными актами организации и о должном формате защиты своих прав и интересов.

Актуальность выпускной квалификационной работы обусловлена изучением развивающегося механизма трудовых правоотношений, видов ответственности и оснований привлечения к ответственности в трудовом праве сторон договора.

Вопросы, возникающие при назначении видов ответственности, являются популярными на всем пути развития трудовой деятельности. Даже на начальной стадии заключения трудового договора обе стороны оговаривают не только пункты содержащие информацию о графике работы и внутреннем распорядке, но и о виде ответственности который будет назначен и работнику, и работодателю вследствие несоблюдения установленных законом норм и правил поведения.

Объектом данной выпускной квалификационной работы являются трудовые отношения, при нарушении которых наступает ответственность в трудовом праве.

В центральный аппарат Федеральной службы по труду и занятости в 2023 году поступило 29 888 обращений граждан, что на 12 % меньше, чем за аналогичный период прошлого года (33 881 обращение)¹.

В количество наиболее часто встречающихся вопросов, связанных с нарушением трудового законодательства (21 632 обращения), входят:

- Задержки выплаты заработной платы и других выплат работникам (8 380 обращений);
- Правильность оплаты и нормирования труда (в основном снижение зарплаты) (3 502 обращения);
- Охрана труда, техника безопасности, аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда (1 138 обращений);
- Прием на работу, заключение трудового договора, ведение трудовой книжки (2 486 обращений).

Данные статистические показатели не являются исчерпывающими, в то время как за период с 2022 по конец 2023 года процент обращений граждан уменьшился, нельзя делать вывод о том, что данный вопрос теряет свою актуальность.

В связи с этим целью выпускной квалификационной работы является конкретизация и глобальное изучение вопросов касаемых соблюдения трудовых прав.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

8. Дать понятие ответственности в трудовом праве;
9. Раскрыть правовую природу ответственности в трудовом праве;

¹ РОСТРУД Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике. - Алтай2024, Единый портал Федеральной службы по труду и занятости - [Электронный ресурс] - URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>

10. Ознакомиться с сущностью, функциями и целью ответственности в трудовом праве;
11. Рассмотреть виды ответственности по трудовому законодательству;
12. Изучить условия наступления ответственности;
13. Сконструировать характерные ошибки субъектов трудового права;
14. Выявить проблемы, вытекающие из нарушений норм трудовых правоотношений.

Предметом выпускной квалификационной работы являются нормы трудового законодательства регламентирующие трудовые правоотношения и виды ответственности сторон трудового договора.

Теоретическую основу изучения данной тематики составили такие научные деятели как: Е.Б. Хохлов, М.О. Буянова, М.Г. Хасанова, Э.А. Коренкова, Н.Н. Соколенко, А.Я. Рыженков и др.

Нормативную основу составили такие нормативно-правовые акты как: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, Уголовный кодекс Российской Федерации, Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, Гражданский Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 N 25-ФЗ , Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 N 426-ФЗ.

В выпускной квалификационной работе приведено цитирование таких авторов как: Т. Тарасова, А.А. Каблучков, Е. Фурсова.

Методологическую основу составили такие методы как: научного исследования, статистического анализа, сравнения, а также метод анализа, синтеза и классификации.

Введение включает в себя актуальность выбранной тематики, цель, объект, задачи и основы изучения.

Первая глава описывает теоретическую основу темы ответственности в трудовом праве, раскрывает понятие, сущность и правовую природу ответственности в трудовом праве. Во второй главе изучены вопросы касаемые видов ответственности и условия наступления ответственности между работником и работодателем, а также раскрыты моменты применения мер ответственности в сфере трудовых отношений. Третья глава раскрывает характерные ошибки субъектов трудового права и конкретизацию в разборе проблем, вытекающих из нарушений норм трудовых правоотношений, а также проблемы дисциплинарной и материальной ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений.

Заключение подводит итоги изученной темы, раскрывает сущность выполненных задач, раскрывает структуру ответственности трудовых правоотношений.

1 ПОНЯТИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ И ЕЕ ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ

1.1 Правовая природа ответственности в трудовом праве

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит не мало основных определений, раскрывающих сущность тематики ответственности в трудовом праве, но самым главным остается понятие трудовых отношений, которые ежедневно подвергаются нарушениям прав и обязанностей сторон, за которые предусмотрена ответственность.

Под ответственностью в трудовом праве понимается, обязанность субъектов трудовых отношений нести наказание за совершенные противоправные действия в отношении друг друга, а также норм действующего законодательства².

Опираясь на определение ответственности в трудовом праве, необходимо выяснить, кто же является сторонами трудовых отношений и что же все-таки можно назвать трудовыми отношениями.

Согласно статье 15 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ): «Трудовые отношения – это, отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

² Буянова, М. О. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 347 С. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] URL: <https://urait.ru/bcode/532723>

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.»³.

Исходя из данного определения можно понять, что главными участниками трудового договора являются - работник и работодатель.

Работодателем может являться как юридическое лицо, так и организация способная вступать в трудовые отношения посредством заключения трудового договора, и исходя из своих интересов касаясь персонализации своего будущего работника.

Виды работодателей включают в себя:

- Организации (ИП, ООО и др.).
- Государственные учреждения.
- Некоммерческие организации.
- Физические лица.

Работником же является физическое лицо, достигшее шестнадцатилетнего возраста, который действует, основываясь на свои возможности и представления относительно своего направления деятельности⁴.

Согласно части 1 статьи 37 Конституции Российской Федерации (далее – Конституция РФ), труд является свободным видом деятельности, каждый гражданин вправе выбрать род деятельности и профессию, имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду⁵.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем при заключении трудового договора, которое несет начало трудовых правоотношений сторон. Из трудовых правоотношений вытекают права и обязанности сторон трудового договора, которые регламентированы ТК РФ.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁴ Хохлов Е. Б. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 9-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 125 С. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/512660>

⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

Например, статья 21 ТК РФ содержит права и обязанности работника, так, при устройстве на работу согласно нормативно правовому акту (далее – НПА) работник будет обязан не только соблюдать трудовую дисциплину, но и выполнять установленные нормы труда, бережно относиться к своему рабочему месту, соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Работодатель же в свою очередь согласно статье 22 ТК РФ обязан:

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и т.д.⁶.

Так же согласно статье 22 ТК РФ работодатель обладает правами, которые включают в себя:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- создавать производственный совет (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, соответствующих первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников. Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

ТК РФ также регламентирует четкие основания возникновения трудового договора, так как на некоторые должности будет недостаточно просто пройти собеседование и приложить достоверные документы об образовании. Основаниями возникновения трудового договора так же могут являться:

- результат избрания на должность;
- результат избрания по конкурсу;
- результат назначения на должность или утверждения в должности.

Например, на замещение должности муниципальной службы проводится конкурс, который регламентирован Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»⁷.

В ходе конкурса осуществляется оценка профессионального уровня претендентов на замещение должности муниципальной службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности муниципальной службы.

Представитель нанимателя (работодатель) заключает трудовой договор и назначает на должность муниципальной службы одного из кандидатов, отобранных конкурсной комиссией по результатам конкурса⁸.

Хотелось бы сказать, правовая природа ответственности в трудовом праве⁹ - представляет собой комплекс норм и правил, которые регулируют отношения между работодателем и работником в сфере труда.

Она определяет права и обязанности сторон, а также последствия нарушения трудовых обязательств. Ответственность может возникнуть как

⁷ О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 23.03.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/6753cd58e8bd4fea73272bb58d0fb4fb61bd4d77/

⁸ Там же.

⁹ Хохлов Е. Б. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 9-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 212 С. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/512660>

со стороны работника, так и со стороны работодателя, и включает в себя различные аспекты.

Одним из основных видов ответственности является дисциплинарная ответственность, которая налагается на работника за нарушение трудовой дисциплины. Работодатель может применить меры дисциплинарного воздействия, такие как выговор, замечание, либо даже прекращение трудового договора в случае грубого нарушения дисциплины. Это позволяет поддерживать порядок и нормы поведения на рабочем месте, а также защищает интересы работодателя и других сотрудников¹⁰.

Кроме того, трудовое право предусматривает материальную ответственность работника за причинение ущерба работодателю в результате ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей. В таких случаях, работодатель имеет право требовать возмещения ущерба, причиненного неправильными действиями или бездействием работника. Это обеспечивает защиту интересов работодателя и дисциплинирует работников, стимулируя их к более ответственному выполнению своих обязанностей. Кроме указанных видов ответственности, в трудовом праве также присутствует гражданско-правовая ответственность, которая возникает при нарушении договорных обязательств между работником и работодателем. В рамках гражданско-правовой ответственности каждая сторона имеет право на защиту своих интересов и требование возмещения ущерба, причиненного нарушением договора. Этот вид ответственности регулирует вопросы возмещения убытков и компенсации морального вреда, вызванного нарушением договорных обязательств¹¹.

В заключение, правовая природа ответственности в трудовом праве является важной составляющей регулирования трудовых отношений между

¹⁰ Буянова М. О. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 563 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] URL: <https://urait.ru/bcode/532723>

¹¹ Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 272 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] URL: <https://urait.ru/bcode/519884>

работником и работодателем. Она обеспечивает защиту и справедливость в рамках трудовых отношений, а также способствует поддержанию порядка и исполнению трудовых обязанностей. Важно иметь понимание о правовых аспектах ответственности в трудовом праве для эффективного управления персоналом и соблюдения законодательства в трудовых отношениях.

1.2 Сущность, цели и функции ответственности в трудовом праве.

Основой установленной системы ответственности трудовых правоотношений является немаловажная сущность таких отношений, которая включает в себя не только общие положения, рассматриваемые в данной теме, но цели и функции таких отношений.

Понятие трудовых отношений, которое прописано в статье 15 ТК РФ и было указано ранее, отлично от открытой сущности таковых отношений, которые в интерпретации народного языка звучит так: «Одна из ведущих отраслей российского права, которая регулирует общественные отношения в сфере труда, то есть между работником, работодателем и другими, с которыми непосредственно связаны данные отношения»¹².

В современных условиях круг участников общественных отношений в сфере труда достаточно широк. В него включаются работники, работодатели (физические или юридические лица), их объединения, профессиональные союзы, их органы, и др. Все они обладают определенными специфическими обязанностями, за нарушение которых могут быть привлечены к ответственности. В свою очередь они, как участники отношений в сфере труда, могут сами претерпевать вред от неправомерных действий своих контрагентов.

¹² Буянова М. О. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 473 С. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/532723>

В состав участников социально-трудовых отношений входит также государство, интересам которого может причиняться вред, например, работодателями при незаконном отказе в приеме на работу, нарушении правил охраны труда и так далее.

Исходя из всего вышесказанного необходимо четко выделить цели трудовых правоотношений, которые помогут определить не только рамки действия данной тематики, но и выявить виды ответственности.

Всего в теме трудовых правоотношений содержится три основных цели.

Первой и наиболее важной целью в трудовых правоотношениях является охрана прав и законных интересов участников трудовых отношений¹³. В наше время есть множество способов защиты своих прав и свобод для работников, одним из таких способов является, обращение в комиссию по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) – это общественный орган, который наделён властными полномочиями. Комиссия, состоящая из представителей работодателя и работников, образуется для разрешения конкретного спора или на некоторый срок¹⁴.

КТС может оказаться удобна тем, что её члены лучше знакомы с вашей ситуацией, процедура разбирательства менее формализована и на рассмотрение спора закон отводит всего 10 дней.

Комиссией по трудовым спорам могут быть рассмотрены дела, такие как:

- о восстановлении на работе;
- об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- о переводе на другую работу;
- об оплате за время вынужденного прогула;

¹³ Хохлов Е. Б. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 9-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 127 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] URL: <https://urait.ru/bcode/512660>

¹⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

- о неправомерных действиях работодателя при обработке персональных данных работника;
- о компенсации морального вреда работнику действиями работодателя;
- об отказе в приеме на работу¹⁵.

Второй, но не маловажной целью ответственности является охрана правопорядка в сфере общественного труда.

Охрана общественного порядка и обеспечение общественной безопасности относятся к наиболее важным задачам любого современного государства. На современном этапе государственного развития Российской Федерации в реализации мер по охране общественного порядка и общественной безопасности участвуют органы государственной власти как общей, так и специальной компетенции¹⁶.

И заключительной целью ответственности трудовых правоотношений выступает предупреждение возможных правонарушений в будущем.

В литературе отмечается лояльное отношение к правонарушителям и преступникам в сфере охраны трудовых отношений как один из ее серьезных факторов. Установление ответственности виновных должностных лиц стимулирует соблюдение трудового законодательства, способствует более внимательному и серьезному подходу к решению вопросов, связанных с защитой конституционных прав граждан в сфере труда¹⁷.

Подводя итоги целей ответственности в сфере трудовых правоотношений, можно сказать, что на данном этапе развития трудового права в Российской Федерации существует огромное количество вариаций

¹⁵ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/66706370b8c3060b04e71bdfd043a32ac7acf23f/

¹⁶ Гасанова, М. Г. Охрана общественного порядка и обеспечения общественной безопасности как основные направления деятельности полиции / М. Г. Гасанова. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2023. - № 3 (450). - 326-329 С. - [Электронный ресурс] - URL: <https://moluch.ru/archive/450/99166/>

¹⁷ Коренкова Э.А. Ответственность за преступные нарушения правил охраны труда: Автореф. дис....канд.юрид.наук. - м., 2002. - 12 С. - [Электронный ресурс] - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-mer-y-preduprezhdeniya-prestupnosti-v-sfere-trudovyh-otnosheniy>

защиты нарушенных трудовых прав и свобод, так что без защиты не останется ни один работник¹⁸.

Последней нераскрытой темой остаются функции ответственности трудовых правоотношений. Всего существует семь выявленных функций трудовых правоотношений¹⁹:

- Регулятивная функция – является одной из главных функций в сфере труда. Данная функция закрепляет с помощью правовых норм соответствующие модели поведения, трудовое право вносит упорядоченность и стабильность в трудовые и связанные с ними правоотношения, определяет правовой статус соответствующих субъектов, устанавливает правила реализации ими своих прав.

- Социальная функция является второй из важнейших. Ее сущность включает в себя разрешение многих социальных задач, например, таких как: занятость населения или создание безопасных условий труда для работников.

- Защитная функция призвана обеспечивать всем сторонам трудового процесса возможность выступить за свои интересы, права и свободы, связанные с занятостью, всеми дозволенными законом способами.

- Производственная функция призвана поддерживать организационные моменты работы, такие как:

1. установление соответствующего уровня трудовых условий²⁰;
2. порядок преодоления споров и конфликтов в трудовых ситуациях и другие.

- воспитательная функция касается мер гарантии выполнения сторонами своих обязанностей, то есть действий по стимуляции, дисциплинированию, убеждению и иногда даже принуждению.

¹⁸ Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан: учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 169 С. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/519884>

¹⁹ Рыженков, А. Я. Трудовое право: учебное пособие для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 211 С. - (Высшее образование) - [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/511709>

²⁰ О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/

- экономическая функция характеризует взаимное влияние труда на государственные интересы, так как он оказывает самое прямое воздействие на экономику страны.

- и последней функцией трудовых правоотношений является - Функция развития рабочей демократии. В рамках заявленной функции трудовое право стремится задекларировать нормы, дающие возможность сотрудникам в той или иной форме воздействовать на управление производством, формирование условий труда, соблюдении социальных гарантий.

Данные перечисленные функции не являются исчерпывающими, так как, не стоит забывать, что данная правовая отрасль является живой, развивающейся системой, так же важно, что в процессе практического применения, нормы трудового права, могут обеспечивать выполнение и других дополнительных функций²¹.

Сущность трудового права заключается в регулировании отношений между работником и работодателем. Оно устанавливает права, обязанности и ответственность сторон, а также определяет условия труда, защищает интересы работников и создает условия для устойчивого функционирования организаций.

Целью трудового права является обеспечение справедливости и равенства в трудовых отношениях, создание стабильной и благоприятной среды для работы, а также защита прав работников.

Одной из основных функций ответственности в трудовом праве является стимулирование соблюдения трудовых обязанностей. Ответственность накладывается как на работника, так и на работодателя и может выражаться в дисциплинарном, материальном или уголовном порядке. Она имеет цель предотвратить злоупотребления со стороны работников и

²¹ Хохлов Е. Б. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 9-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 159 С. - (Высшее образование)- [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/512660>

работодателей, а также установить справедливые меры в случае нарушения трудовых правил или условий.

Кроме того, ответственность в трудовом праве также выполняет функции социальной защиты и компенсации. В случае нарушения работодателем обязанностей по организации безопасных условий труда или в случае ущемления трудовых прав работников, они имеют право на возмещение ущерба или компенсацию в соответствии с законодательством.

Это направлено на сохранение здоровья и жизни работников, а также на обеспечение социальной справедливости в трудовых отношениях. Несмотря на то, что трудовое право стремится соблюдать равенство и справедливость, оно также признает различия и неравенства в отношениях между работником и работодателем²².

Например, работодатель обладает большей властью и имеет возможность контролировать работника, а работник, в свою очередь, рассчитывает на сохранность рабочего места и социальную защиту. Поэтому, ответственность в трудовом праве также выполняет функцию балансировки интересов сторон и создания равновесия в трудовых отношениях. Таким образом, сущность трудового права заключается в регулировании трудовых отношений, целью является обеспечение справедливости и защиты прав работников, а функции ответственности включают стимулирование соблюдения трудовых обязанностей, социальную защиту и компенсацию, а также балансировку интересов сторон. Эти принципы и механизмы помогают создать устойчивую и справедливую среду в трудовых отношениях.

В связи с быстрыми изменениями в мире труда и обществе, трудовое право также выполняет функцию адаптации к новым вызовам. В настоящее время мы сталкиваемся с постоянным развитием технологий и автоматизации, что может повлиять на сферу занятости и роль работников.

²² Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 139 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/543150>

Трудовое право должно гарантировать справедливое предоставление возможностей для обучения и переквалификации работников, чтобы они могли адаптироваться к новым требованиям рынка труда и сохранить свою конкурентоспособность. Однако, в то же время, трудовое право должно балансировать интересы работников и работодателей. В условиях глобализации и трудовой миграции, работодателям может потребоваться найти работников с определенными навыками и готовыми выполнять задачи по конкурентоспособным ценам.

С другой стороны, работники более чувствительны к изменению условий труда и защите своих прав.

Трудовое право должно обеспечивать равенство возможностей для всех работников, независимо от пола, возраста, расы или социального статуса, и гарантировать их защиту от дискриминации и неправомерных действий со стороны работодателей.

Так же, в настоящее время все больше внимания уделяется вопросам социальной ответственности и устойчивого развития. Трудовое право должно способствовать созданию здоровой и безопасной среды для работы, защищать права работников на справедливую оплату труда и обеспечивать соблюдение нормативных требований в отношении рабочего времени и отпусков. Кроме того, оно также должно способствовать раскрытию информации о социальной и экологической политике организаций и их влиянии на окружающую среду.

Таким образом, трудовое право является ключевым инструментом в обеспечении справедливости и равенства в трудовых отношениях, а также в создании условий для устойчивого развития организаций и общества в целом.

Важно, чтобы трудовое право было гибким и адаптивным, чтобы учитывать современные вызовы и изменения в мире труда, и уделяло должное внимание интересам и защите прав всех сторон в трудовых отношениях.

2 ЮРИДИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРИМЕНЕНИЯ МЕР ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Виды ответственности за правонарушения в сфере трудовых отношений

За нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена ответственность, которая регламентирована статьей 419 ТК РФ²³.

В данной статье содержатся не только виды ответственности, но и основания их возникновения. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

Из анализа данной статьи была составлена таблица видов ответственности за нарушение трудового законодательства работодателем и работником (Приложение 1).

Всего существует пять видов ответственности:

- Дисциплинарная ответственность;
- Материальная ответственность;
- Гражданско-правовая ответственность;
- Административная ответственность;
- Уголовная ответственность.

Самыми распространенными видами ответственности за нарушение трудовых правоотношений являются дисциплинарные взыскания и

²³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

возмещение материальной ответственности, которая основывается на ТК РФ и локальных нормативных актах.

За нарушение трудовой дисциплины, законодательством предусматривается дисциплинарная ответственность.

Дисциплинарная ответственность представляет собой вид юридической ответственности, основным содержанием которой является применение мер работодателя к работнику в связи с совершением последнего дисциплинарного проступка.

Дисциплинарными проступками признаются: прогул, разглашение конфиденциальных сведений, появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, невыполнение рабочим, его рабочих обязательств и т.д.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен²⁴.

Следующим видом ответственности за нарушение трудовых правоотношений является материальная ответственность, которая

²⁴ Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 532 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/543158>

представляет собой возмещение ущерба, который был причинен другой стороне договора, в соответствии с ТК РФ.

Материальная ответственность в трудовых правоотношениях регулируется главами 38 и 39 ТК РФ²⁵.

Исходя из данного вида ответственности работник должен заплатить за испорченные, сломанные или утерянные вещи работодателя. Но это происходит в порядке, установленном ТК РФ.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности в случае:

- прямого действительного ущерба (ст. 238 ТК РФ);
- противоправного поведения работника (ч.1 ст. 233 ТК РФ);
- вины работника (ч.1 ст. 233 ТК РФ)²⁶.

Согласно статье 239 ТК РФ, материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Работодатель так же имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

²⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

²⁶ Там же.

Материальная ответственность работодателя представляет собой компенсацию за повреждение или утрату личного имущества, используемого в работе, возмещение расходов на лечение при получении травмы или профессионального заболевания, а также материальную компенсацию за задержку выплаты заработной платы, морального вреда, причиненного незаконными действиями работодателя.

Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случаях:

- причинения ущерба незаконным лишением его возможности трудиться;
- причинения ущерба имуществу работника;
- задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- причинение морального вреда работнику.

Следующим по порядку видом ответственности за нарушение трудовых правоотношений является гражданско-правовая ответственность.

В нашем законодательстве нет четко выраженного понятия гражданско-правовой ответственности, но, из совокупности норм Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) можно сделать вывод о том, что гражданско-правовая ответственность представляет собой комплекс мер применяемый к лицу, который нарушил нормы гражданского законодательства.

Признаки:

1. Является имущественной;
2. Носит компенсационный характер (так как направлена на восстановление нарушенных имущественных прав);
3. Имеет целью принуждение должника к исполнению возложенных на него законом или договором юр. обязательств;
4. Является средством предупреждения гражданских правонарушений в будущем.

Виды:

- договорная (наступает при исполнении обязательства);
- внедоговорная (наступает, когда вред или убытки причинены лицом, которое не состоит в договорных отношениях с потерпевшим);
- долевая (действует предположение равенства долей при ответственности каждого из должников перед кредитором);
- солидарная (если это предусмотрено договором или установлено законом);
- смешанная (возникает при неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательства по вине обеих сторон).

Нормами гражданского законодательства согласно статье 2 ГК РФ принято считать установленные законом правила поведения регулирующие отношения участников гражданского оборота²⁷.

Гражданское законодательство состоит из Гражданского Кодекса и принятых в соответствии с ним иных федеральных законов.

Для наступления гражданско-правовой ответственности должны соблюдаться следующие условия:

- нарушение конкретной обязанности, установленной договором или законом;
- наличие вреда или убытков;
- причинно-следственная связь между нарушением и возникновением убытков;
- наличие вины нарушителя в форме умысла или неосторожности (п. 1 ст. 401 ГК РФ).

Правда, при этом ГК устанавливает случаи, когда привлечь к гражданско-правовой ответственности можно и при отсутствии вины,

²⁷ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 11.03.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/8d8cd335130f04a7036

например если обязательство нарушено при ведении предпринимательской деятельности (п. 3 ст. 401 ГК РФ²⁸).

Следующим, но не менее важным видом ответственности за нарушение трудового законодательства является – Административная ответственность. Данный вид ответственности является основным для работодателей, и чаще всего выражается в виде административных штрафов.

Работодатель может быть привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) за любое нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4, 5 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Согласно статье 5.27 КоАП РФ, нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, влечёт следующие административные наказания²⁹:

- для должностных лиц - предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 1000 до 5000 рублей;
- для лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 1000 до 5000 рублей;
- для юридических лиц - от 30000 до 50000 рублей.

Уголовная ответственность является заключающим видом, которая возникает в результате таких случаев, как:

- Нарушения требований охраны труда, повлекшие нанесение тяжкого вреда здоровью либо смерть работника (ст. 143 УК)³⁰;

Однако в случаях нарушения требований охраны труда нередко возникают проблемы, так как нужны весомые относимые и допустимые доказательства причастности виновного лица³¹.

²⁸ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 11.03.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/8d8cd335130f04a7036

²⁹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 11.03.2024) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/7ff50b874c8cbce814266fd45eb5fff8b30449b6/

³⁰ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

Ярким примером данного пункта будет являться Апелляционное постановление Суда апелляционной инстанции Алтайского краевого суда города Барнаула № 22-4681/2023 от 20 октября 2023 г. в котором говорится о том что приговором Макагонов А.В. признан виновным и осужден за то, что являясь главным механиком <данные изъяты>, переименованного в дальнейшем в <данные изъяты>, и ответственным по обеспечению безопасного содержания и безопасной эксплуатации подъемных сооружений Общества, не обеспечил безопасность и условия труда, нарушил требования охраны труда, в результате чего 4 августа 2021 года погиб работник указанного предприятия слесарь-ремонтник по ремонту оборудования Ш.

В апелляционной жалобе адвокат Стадниченко И.В. выражает несогласие с приговором, просит его отменить, вынести в отношении ФИО1 оправдательный приговор. Считает, что ни в ходе предварительного следствия, ни в ходе судебного разбирательства по делу не добыты относимые и допустимые доказательства причастности его подзащитного к преступлению.

При вынесении приговора судом допущены несоответствия выводов суда, изложенных в приговоре, фактическим обстоятельствам уголовного дела, установленным в ходе судебного разбирательства, а также имеются обстоятельства, указывающие на то, что обвинительное заключение составлено с нарушением требований³² УПК РФ³³.

- Необоснованный отказ в приёме на работу или необоснованное увольнение по мотивам достижения работником предпенсионного возраста (ст. 144. 1 УК РФ);

³¹ Коренкова Э.А. Ответственность за преступные нарушения правил охраны труда: Автореф. дис....канд.юрид.наук. - м., 2002. – 12 С - [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-mery-preduprezhdeniya-prestupnosti-v-sfere-trudovyyh-otnosheniy>

³² Апелляционное постановление Суда апелляционной инстанции Алтайского краевого суда города Барнаула № 22-4681/2023 от 20 октября 2023 г. - [Электронный ресурс] - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/J3inVVIEFAZY/>

³³ Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 22.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34481/

Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам наказывается штрафом в размере до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательными работами на срок до 360 часов.

- Немотивированный отказ в трудоустройстве, необоснованное увольнение беременной женщины либо матери детей младше 3 лет (ст. 145 УК РФ);

Согласно статье 145 УК РФ предусмотрена ответственность за необоснованный отказ в трудоустройстве или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины с детьми в возрасте до трех лет с наложением наказания в виде штрафа до 200 000 руб. или в размере дохода за период до 18 мес. либо обязательных работ до 360 часов.

- Невыплата заработной платы на срок более 2 месяцев (либо частичная невыплата более 3 месяцев), которая возникла из-за корыстной или другой личной заинтересованности (ст. 145.1 УК РФ)³⁴.

Данный перечень не является исчерпывающим, так как тяжесть мер зависит от вида и тяжести совершенного правонарушения.

Изучая статистические данные на сайте РОСТРУД, была составлена таблица с наиболее часто встречающимися вопросами, которые связаны с нарушением трудового законодательства (21 632 обращения) (Приложение 2). Согласно предоставленным статистическим данным именно задержки выплаты заработной платы и других выплат работникам являются самыми часто задаваемыми вопросами за 2023 год. Общее количество таковых вопросов составило 8 380 обращений³⁵.

³⁴ Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/

³⁵ Цит. по ст.: «Государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай (Гострудинспекция)», 27.12.2023г. - [Электронный ресурс] – URL - https://altairegion22.ru/gov/federal_auth/labour/

2.2 Условия наступления ответственности по трудовому законодательству

Условия наступления ответственности по трудовому законодательству могут быть различными и зависят от конкретных обстоятельств каждого случая. Однако, общие основания ответственности работодателя или работника включают в себя нарушение трудовых обязанностей, неисполнение трудового договора, ущемление прав работников, несоблюдение трудовых норм и правил, а также причинение материального или морального ущерба.

Важно отметить, что ответственность по трудовому законодательству может наступить только при наличии вины стороны, совершившей правонарушение. При этом необходимо учитывать такие моменты, как умышленность или неосторожность действий, характер нарушения и его последствия.

Ответственность по трудовому законодательству может быть установлена как в денежной, так и в дисциплинарной форме, вплоть до увольнения с работы. Важно строго соблюдать нормы трудового законодательства и свои трудовые обязанности, чтобы избежать возможных последствий и сохранить свою репутацию как работника, так и работодателя.

Также ответственность по трудовому законодательству может наступить в случае нарушения порядка оформления трудовых отношений, например, при незаконном использовании трудовых книжек или подделке документов. Работодатель может быть привлечен к ответственности за необеспечение безопасных условий труда или недостаточную медицинскую помощь работникам. Все эти аспекты несения ответственности имеют важное значение для обеспечения законности и справедливости в трудовых отношениях.

В случае возникновения споров или конфликтов между работником и работодателем, ответственность по трудовому законодательству может быть

определена и судом. Суд может принять решение о возмещении ущерба, восстановлении на работе или расторжении трудового договора, в зависимости от конкретных обстоятельств дела. Поэтому важно не только знать свои права и обязанности, но и уметь защищать их в случае необходимости.

Примером служит Решение Рубцовского городского суда № ДЕЛО 2-2926/2023 ~ М-2206/2023 от 04.07.2023 по иску гражданки А. к Администрации города Рубцовска Алтайского края о признании незаконным отказа в приеме на работу, взыскании компенсации морального вреда³⁶.

Гражданка А. обратилась в суд с иском к администрации города Рубцовска Алтайского края о признании незаконным отказа в приеме на работу, об обязании заключить с ней трудовой договор о приеме на работу в должности юрисконсульта с окладом, указанным в штатном расписании, произвести выплату заработной платы с момента необоснованного отказа (***), взыскании компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований указала на то, что в период с *** по *** замещала должность главного специалиста – главного юрисконсульта правового отдела Администрации города Рубцовска Алтайского края, уволена по собственному желанию, согласно характеризующего материала занимаемой должности соответствовала.

В *** года по направлению Центра занятости населения КГКУ УСЗН г.Рубцовска и Рубцовскому району для замещения вакантной должности юрисконсульт она обратилась по вопросу трудоустройства к ответчику. Начальник отдела кадров, не проводя собеседование, в направлении указал причину отказа в трудоустройстве «не прошла собеседование», что считает незаконным и необоснованным, грубо нарушающим ее права и законные интересы, а в частности ст.ст.3, 64 Трудового кодекса Российской

³⁶ Решение Рубцовского городского суда № ДЕЛО 2-2926/2023 ~ М-2206/2023 от 04.07.2023 по иску гражданки А. к Администрации города Рубцовска Алтайского края о признании незаконным отказа в приеме на работу, взыскании компенсации морального вреда. [Электронный ресурс] URL:https://rubtcovskiyalt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=2&name_op=case&case_id=245881615&case_uid=67a13c64-65be-4ae8-bd42-587800f8be21&delo_id=1540005&new=

Федерации³⁷, которые содержат нормы права, запрещающие трудовую дискриминацию.

Несоблюдение трудовых законов может привести не только к финансовым потерям, но и к утрате репутации как работника, так и работодателя. Поэтому следует соблюдать трудовое законодательство не только формально, но и в духе справедливости и уважения к правам и интересам другой стороны. В конечном итоге, соблюдение законов способствует созданию благоприятной рабочей среды и повышению эффективности трудового процесса.

Когда работодатель следует законам, это создает атмосферу доверия и уважения среди сотрудников, что ведет к повышению их мотивации и производительности. Это также способствует предотвращению возможных конфликтов и судебных разбирательств, что может сильно негативно отразиться на репутации компании и снизить ее конкурентоспособность на рынке.

Соблюдение трудового законодательства обеспечивает равные возможности для всех работников, независимо от их пола, расы, религии или других характеристик. Это способствует созданию справедливой и инклюзивной рабочей среды, где каждый чувствует себя уважаемым и защищенным. Это, в свою очередь, способствует повышению уровня удовлетворенности сотрудников и уменьшению текучести кадров, что важно для стабильности деятельности организации.

В целом, соблюдение трудового законодательства является ключевым элементом профессионального и этичного поведения как работодателя, так и работника.

Трудовое законодательство также способствует улучшению деловой репутации компании. Клиенты и партнеры все чаще обращают внимание на социальную ответственность и этические принципы бизнеса при выборе

³⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

партнёров или поставщиков. Компании, которые следуют законам и уважают права своих сотрудников, более вероятно будут предпочтительными для сотрудничества и будут иметь преимущество на рынке.

Нарушения законов могут привести к серьезным штрафам, судебным искам, издержкам на компенсации и ущербу репутации. Вложения в правильное обучение и соблюдение законов с самого начала помогут избежать таких негативных последствий и обеспечат стабильность и успешность деятельности в долгосрочной перспективе.

Наконец, соблюдение трудового законодательства способствует установлению и поддержанию здоровой культуры. Работники, которые знают, что их права и интересы защищены, будут более мотивированы работать на благо и будут с уважением относиться к своим коллегам. Это создаст атмосферу сотрудничества и взаимопомощи, что, в свою очередь, положительно скажется на успехе и процветании организации в целом³⁸.

Условия наступления ответственности по трудовому законодательству являются одним из важнейших аспектов в сфере трудовых отношений. Они определяют, при каких обстоятельствах работодатель или работник могут нести материальную или дисциплинарную ответственность за свои действия или бездействия.

Первым условием, при котором может наступить ответственность по трудовому законодательству, является нарушение правил и норм, установленных трудовым договором или коллективным договором. Работодатель должен соблюдать такие правила, как условия выплаты заработной платы, сроки отпуска, график работы и безопасность труда. Если работник исполняет свои обязанности в соответствии с трудовым договором, а работодатель нарушает свои обязательства, последний может нести ответственность.

³⁸ Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общей редакцией С. А. Шаронова. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 440 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/535472>

Другим важным условием для наступления ответственности является нарушение трудовой дисциплины. Работник обязан соблюдать установленные правила поведения на рабочем месте, быть добросовестным к своим обязанностям и выполнять их в срок. Однако, если работник систематически нарушает трудовые правила, проявляет неуважение к руководству или коллегам, несет ущерб производству или работодателю, он может быть подвержен дисциплинарной ответственности.

Третьим условием может являться причинение ущерба работодателю в результате небрежного выполнения своих обязанностей. Если работник своими действиями или бездействием причиняет убытки предприятию, вызывает его упущение существенного преимущества или подрывает его деловую репутацию, работодатель вправе потребовать возмещения причиненного ущерба.

В заключение, условия наступления ответственности по трудовому законодательству являются основополагающими для правильной организации трудовых отношений. Работодатель и работник должны строго соблюдать правила и нормы, установленные в соответствующих документах, чтобы избежать возможных проблем и конфликтов в сфере труда. В случае нарушения условий ответственность может наступить как для работника, так и для работодателя.

Четвертым условием наступления ответственности по трудовому законодательству может быть нарушение обязанностей, связанных с сохранением коммерческой тайны или конфиденциальности информации. Работник обязан бережно относиться к конфиденциальным данным, которые могут быть ему доверены в рамках его должностных обязанностей. Если работник разглашает или использует конфиденциальную информацию без разрешения, это может повлечь за собой ответственность.

Пятым условием наступления ответственности по трудовому законодательству является нарушение здоровья и безопасности на рабочем месте. Работодатель обязан предоставить безопасные условия труда,

обеспечить требуемое оборудование и инструктаж по безопасности. Следовательно, если в результате бездействия или небрежного отношения работодателя к соблюдению норм безопасности, работник несет вред своему здоровью или безопасности, можно говорить о возможности наступления ответственности работодателя.

Шестым условием, которое может привести к ответственности по трудовому законодательству, является дискриминация или харассмент на рабочем месте. Работодатель обязан обеспечивать равные возможности для всех работников и запрещать дискриминацию на основе расы, пола, национальности или других критериев. Если работник стал жертвой дискриминации или харассмента, он вправе обратиться за защитой своих прав, а работодатель может нести ответственность за создание такой ситуации или недостаточную реакцию на нее.

Таким образом, условия наступления ответственности по трудовому законодательству являются комплексными и разнообразными, они охватывают множество ситуаций, которые могут возникнуть в рамках трудовых отношений. Ответственность может возникнуть как у работодателя, так и у работника в случае нарушения трудовых правил, договорных или коллективных условий, причинения ущерба или нарушения прав и норм безопасности. Соблюдение этих условий является важной частью правильной организации труда и содействует установлению справедливых и эффективных трудовых отношений.

В современном мире трудовые отношения все более сложны и разнообразны, и поэтому условия наступления ответственности в соответствии с трудовым законодательством также становятся все более сложными.

Одним из дополнительных условий, может быть, нарушение равенства возможностей и антидискриминационных норм. Работодатель не должен предпринимать никаких действий или принимать решения, которые дискриминируют работников на основе их расы, пола, национальности или

других критериев. В случае если работник попадает под дискриминацию или харассмент со стороны работодателя или коллег, он имеет право на защиту своих прав, и работодатель может нести ответственность за создание такой ситуации или недостаточную реакцию на нее³⁹.

Другим важным условием наступления ответственности по трудовому законодательству является недобросовестное исполнение трудовых обязанностей. Работник обязан бережно относиться к своим служебным обязанностям и конфиденциальным данным, которые могут быть ему доверены в рамках его должности. Если работник разглашает или использует конфиденциальную информацию без разрешения, это может повлечь за собой ответственность в соответствии с трудовым законодательством. Это условие направлено на обеспечение надежной защиты коммерческой тайны и конфиденциальности информации, что особенно важно для компаний, занимающихся интеллектуальной собственностью и инновациями.

Третьим дополнительным условием, которое может привести к возникновению ответственности по трудовому законодательству, является нарушение здоровья и безопасности на рабочем месте. Работодатель обязан предоставить безопасные условия труда, обеспечить требуемое оборудование и обучение по вопросам безопасности. Если работодатель не выполняет эти обязательства или его бездействие приводит к травме или ухудшению здоровья работника, работодатель может быть привлечен к ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

Таким образом, условия наступления ответственности по трудовому законодательству являются важной и неотъемлемой частью регулирования трудовых отношений. Общее соблюдение этих условий не только способствует обеспечению справедливых и эффективных трудовых

³⁹ Frank J. Cavico, *Fraudulent, Negligent, and Innocent Misrepresentation in the Employment Context: The Deceitful, Careless, and Thoughtless Employer*, 20 Campbell L. Rev. 1 (2020) – URL-<https://scholarship.law.campbell.edu/clr/vol20/iss1/1/>

отношений, но и создает основу для успешного функционирования организаций и достижения их целей⁴⁰.

Еще одним фактором, влияющим на наступление ответственности по трудовому законодательству, является несоблюдение условий трудового договора со стороны работодателя или работника. Подобные нарушения могут включать не выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, невыплату заработной платы или непредоставление отпуска. Если одна из сторон не выполняет свои обязательства по договору, это может привести к материальному или моральному ущербу другой стороны трудовых отношений.

В таких случаях закон обычно предоставляет возможность защиты прав работника и возмещения убытков.

И еще одним важным условием наступления ответственности в рамках трудовых отношений является нарушение процедуры увольнения.

Законодательство обычно устанавливает четкие правила и процедуру, которую работодатель должен соблюдать при увольнении работника. Это включает в себя уведомление о намерении уволить, консультации и причины для увольнения. В случае нарушения процедуры увольнения, работодатель может быть привлечен к ответственности за необоснованное увольнение или незаконное поведение.

Недостаточное выполнение обязанностей по охране труда и безопасности на рабочем месте может также привести к ответственности по трудовому законодательству.

Работодатель обязан предоставить безопасные условия труда и принять меры для предотвращения происшествий и травматических ситуаций. Если работник получает травму в результате отсутствия мер безопасности или

⁴⁰ Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общей редакцией С. А. Шаронова. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 439 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/535472>

ненадлежащего оборудования, работодатель может быть привлечен к ответственности и возмещению ущерба.

В целом, наступление ответственности по трудовому законодательству может иметь серьезные последствия для работодателя и работника. Соблюдение условий трудового договора, равенства возможностей, конфиденциальности и безопасности на рабочем месте является ключевым для поддержания здоровых трудовых отношений и предотвращения конфликтов.

Регулярное обновление и соблюдение трудового законодательства является обязательным для всех сторон, чтобы обеспечить справедливые и эффективные трудовые отношения в современном мире.

2.3 Применение мер ответственности в сфере трудовых отношений

Применение мер ответственности в сфере трудовых отношений играет важную роль в обеспечении справедливости и соблюдении законодательства.

Эти меры направлены на защиту прав работников, а также на установление порядка и дисциплины на рабочем месте.

Одной из основных мер ответственности является дисциплинарная ответственность. Она включает в себя применение различных санкций работнику, который нарушает трудовые обязанности или не соблюдает правила поведения на рабочем месте. Примерами таких санкций могут быть выговор, замечание, денежное штрафование или даже увольнение. Кроме того, меры ответственности включают в себя и защиту прав работников от негативных последствий. Это может быть неправомерное увольнение, дискриминация или эксплуатация. В таких случаях работник имеет право подать коллективный иск, получить компенсацию за

причиненный ущерб и обратиться в соответствующие органы за защитой своих прав⁴¹.

Однако, при применении мер ответственности важно соблюдать принципы справедливости и пропорциональности. Наказание должно соответствовать совершенному правонарушению, а также учитывать обстоятельства, которые привели к нарушению. Также необходимо учитывать, что часто проблемы на рабочем месте могут быть вызваны не только работником, но и недостаточной организацией трудового процесса или нарушением прав работника со стороны работодателя. Поэтому применение мер ответственности в сфере трудовых отношений должно быть осуществлено с учетом интересов всех сторон – как работников, так и работодателей. Справедливое и законное применение этих мер помогает обеспечить стабильность и гармоничность в трудовых отношениях, а также создать благоприятную рабочую атмосферу для всех участников процесса.

Важно отметить, что применение мер ответственности несет в себе не только репрессивный характер, но и является важным инструментом воспитания и развития работников. Дисциплинарные меры могут помочь работнику осознать свои ошибки, понять последствия своих действий и стимулировать его к соблюдению правил и норм поведения. Одной из форм мер ответственности, направленной на развитие работника, является система обучения и тренировок.

Обучение и повышение квалификации позволяют работнику освоить новые навыки, улучшить качество своей работы и значительно повысить свою профессиональную компетентность. Это позволяет работнику быть

⁴¹ Трудовое право России. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Сафонов [и др.] ; под редакцией В. А. Сафонова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 201 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/536387>

более эффективным и уверенным в своих силах, а также способствует развитию его карьеры⁴².

Меры ответственности должны быть прозрачными и предсказуемыми. Работник должен быть информирован о правилах и ожиданиях, а также о том, какие последствия могут возникнуть в случае нарушений. Это позволяет создать честную и справедливую рабочую среду, где каждый работник имеет равные возможности и знает, какие ожидания на него возложены.

Успешное применение мер ответственности в трудовых отношениях требует эффективного взаимодействия между работниками и работодателями. Важно, чтобы работодатель не только устанавливал правила и санкции, но и создавал условия для их соблюдения. Это включает в себя обеспечение безопасности и комфорта на рабочих местах, четкую систему управления и поддержку со стороны руководства.

Применение мер ответственности в сфере трудовых отношений играет ключевую роль в поддержании порядка и справедливости. Однако, чтобы эти меры были действительно эффективными и справедливыми, необходимо учитывать интересы всех сторон - как работников, так и работодателей. Взаимодействие, прозрачность и развитие работников помогут достичь гармонии и успеха в сфере трудовых отношений.

Важно понимать, что меры ответственности не должны быть применяемыми только в ситуациях, когда работник допустил ошибку или нарушил правила.

В некоторых случаях, меры ответственности могут использоваться как проактивный инструмент для предотвращения возможных проблем или нарушений. Например, проведение регулярных тренингов и обучений по безопасности помогает работникам оказывать меньше влияния на возможные аварийные ситуации на рабочем месте.

⁴² Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 306 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/542136>

Организация системы отчетности и контроля также является важным аспектом применения мер ответственности в трудовых отношениях. Работники должны иметь возможность сообщать о возможных нарушениях или несоответствиях, а работодатель должен создать соответствующий механизм для рассмотрения таких жалоб и принятия необходимых мер. Это содействует установлению открытости и доверия в коллективе, а также позволяет работникам чувствовать себя защищенными и участвующими в процессе принятия решений.

Меры ответственности должны быть соразмерными нарушению и необходимо учитывать контекст, в котором произошло нарушение. Например, в случае первого нарушения, может быть целесообразнее применить обучение и практическую помощь, а не немедленные дисциплинарные меры⁴³. Такой подход способствует развитию и поддержке работников, а не их отчуждению или демотивации. Эффективное применение мер ответственности в трудовых отношениях требует регулярного обновления и адаптации. Работодатель должен следить за изменениями в законодательстве, технологическом развитии и требованиях рынка труда, чтобы меры ответственности были актуальными и соответствовали новым вызовам. Такой подход способствует росту организации, укреплению здоровой корпоративной культуры и улучшению результатов работы.

Таким образом, применение мер ответственности в трудовых отношениях является сложным и многогранным процессом, требующим гибкости, справедливости и взаимного учета интересов сторон. Осознание важности таких мер и их правильное применение способствуют развитию работников, поддержанию порядка и успеху организации.

Эффективное применение мер ответственности в трудовых отношениях также подразумевает необходимость установления ясных и

⁴³ Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 530 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/543158>

объективных критериев оценки и наказания. Работодатель должен разработать и предоставить всем сотрудникам прозрачные правила, описывающие ожидания и требования к их профессиональной деятельности. Это поможет избежать произвола и несправедливости в решениях, а также создаст единое видение ответственности для всех работников.

Для успешного применения мер ответственности важно также обеспечить доступность и понятность используемых инструментов и процедур. Работники должны четко знать, какие последствия им грозят при нарушении правил или несоблюдении норм. Кроме того, им следует предоставить возможность проконсультироваться со специалистом или непосредственным руководителем, чтобы получить дополнительную информацию или разъяснения. Это поможет устранить непонимание и уточнить роль и ответственность каждого работника в процессе выполнения своих обязанностей.

Своевременность и последовательность применения мер ответственности также являются ключевыми аспектами. Работодатель должен реагировать на нарушения и проблемы соответствующим образом и в заданные сроки. Задержки в рассмотрении жалоб или неправильные реакции на нарушения могут привести к ухудшению ситуации и снижению доверия в коллективе. Поэтому необходимо осуществлять постоянный мониторинг и анализ ситуации, чтобы оперативно реагировать на любые отклонения и предотвращать их распространение.

В целом, применение мер ответственности в трудовых отношениях требует системного подхода, включающего в себя не только реактивные меры в случае нарушений, но и проактивные действия для предотвращения проблем. Оно должно основываться на принципах справедливости, гибкости и учета интересов всех сторон. Только такие принципы позволят развить здоровую корпоративную культуру, повысить эффективность работы и достичь успеха в организации.

Помимо установления ясных и объективных критериев оценки и наказания, важно также осуществлять непредвзятое и справедливое применение этих мер. Ключевым аспектом является обеспечение прозрачного и объективного процесса рассмотрения нарушений и проблем. Работодатель должен создать инстанции или комитеты, занимающиеся рассмотрением жалоб и принятием решений, чтобы исключить возможность произвола или несправедливого отношения к работникам.

Сотрудники должны быть осведомлены о требованиях и ожиданиях, а также получить необходимые навыки и знания для успешного выполнения своих обязанностей. Это поможет предотвратить многие нарушения и проблемы и повысит профессионализм и компетентность сотрудников.

Работодатель должен уделять внимание проактивным мерам по предотвращению нарушений и проблем. Необходимо создать стимулы и мотивацию для соблюдения правил и выполнения задач. Вознаграждение за качественное выполнение работы, поощрения, обучение и развитие – все это способы поддержать и мотивировать работников к профессиональному и ответственному поведению.

Важно учитывать, что успешное применение мер ответственности в трудовых отношениях зависит от лидерства и культуры организации. Руководители должны выступать в качестве примера ответственного поведения, а также активно поддерживать и содействовать применению мер ответственности. Они должны создавать атмосферу доверия, открытости и справедливости, а также устанавливать четкие цели и ожидания для своих подчиненных⁴⁴. Это включает в себя разработку ясных правил и критериев оценки, обеспечение доступности и понятности инструментов и процедур, а также применение справедливых и сбалансированных мер по реагированию на нарушения и проблемы. Только такой подход поможет создать здоровую и

⁴⁴ Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 211 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/555595>

эффективную корпоративную среду, где каждый работник осознает свою роль и ответственность в достижении общих целей организации.

Эффективное применение мер ответственности также требует постоянного мониторинга и оценки эффективности данных мер. Регулярные анализ и обратная связь помогут узнать, насколько эффективно внедрение данных мер и принимаемых решений. Это также позволит вносить необходимые корректировки и улучшать процесс реагирования на нарушения и проблемы.

Для достижения эффективного применения мер ответственности следует обратить внимание на коммуникацию внутри организации. Важно, чтобы все сотрудники были информированы о правилах и политике компании, а также о процедурах рассмотрения жалоб. Коммуникативная культура и открытость взаимодействия подчеркивают значимость каждого сотрудника как основного фактора успеха организации.

Продолжая эту мысль, необходимо акцентировать внимание на профессиональной развитии и обучении персонала. Континуальное обучение и тренинги помогут сотрудникам развить навыки и знания, необходимые для решения возникающих проблем и нарушений. Важно инвестировать в сотрудников, предоставляя им возможность повысить свою квалификацию и расширить кругозор в своей области деятельности.

Стимулирование и поощрение ответственного поведения имеет важное значение. Внедрение системы поощрений и наказаний может способствовать формированию сознательного подхода сотрудников к своей работе и организации в целом. Поощрение хорошо выполненной работы и достижения целей создает мотивацию и стимул для продолжения ответственного поведения.

Важно, чтобы руководители служили примером ответственного и справедливого поведения, а также поддерживали открытое общение и диалог со своими подчиненными.

В итоге, эффективное применение мер ответственности в трудовых отношениях требует сбалансированного подхода, включающего установление ясных правил, обучение сотрудников и мониторинг зарождающихся проблем. Ответственность есть неотъемлемая часть профессионализма и эффективной организации. Только с помощью комплексного подхода можно создать благоприятную среду, которая способствует росту и развитию не только сотрудников, но и всей организации в целом.

3 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1 Характерные ошибки субъектов трудового права

Субъектами трудового права согласно статье 20 ТК РФ являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры⁴⁵.

Исходя из всего выше сказанного можно дать конкретизированное определение субъектам трудового права.

Субъекты трудового права – это, участники общественных отношений, которые регулируются трудовым законодательством, они обладают определенными правами и обязанностями, за нарушение которых обе стороны несут ответственность.

Тарасова Т. считает, что самыми «популярными» нарушениями, выявленными за 2023 год, являются⁴⁶:

- Разные оклады по одноименным должностям в штатном расписании;

Действительно, разные оклады по одной и той же должности недопустимы, так как нарушается норма ст. 132 ТК РФ о запрете дискриминации в оплате труда⁴⁷.

- Отсутствие установленного табеля рабочего времени;

⁴⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁴⁶ Цит. по ст.: Тарасова Т. «ТОП-8 «трудовых» нарушений, выявляемых при проверках в 2023 году», 13.10.2023г. - [Электронный ресурс] – URL - <https://pravovest-audit.ru/nashi-statii-nalogi-i-buhuchet/top-8-trudovyykh-narusheniy-vyyavlyaemykh-pri-proverkakh/>

⁴⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

Отсутствие табелей учета рабочего времени свидетельствует о ненадлежащем исполнении работодателем обязанности по учету рабочего времени, фактически отработанного каждым работником (ч.4 ст. 91 ТК РФ)⁴⁸. Что является административным правонарушением, ответственность за совершение которого предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ: предупреждение или наложение административного штрафа⁴⁹.

- Неосведомленность работников с локальными нормативными актами;

С локальными нормативными актами работодатель обязан ознакомить работника под подпись при приеме на работу, но до заключения с ним трудового договора (ст. 68 ТК РФ)⁵⁰. Знакомить работника нужно не со всеми документами, а только с теми, которые относятся к его трудовым обязанностям.

Например, с положением о командировках или о ненормированном рабочем дне знакомят только тех, чья работа непосредственно связана с этим.

- Не соблюдение порядка привлечения работников в праздничные дни;

По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

В исключительных случаях для привлечения к работе в выходные или праздничные дни необходимо письменное согласие работника и письменное распоряжение/приказ работодателя⁵¹.

- Нарушение предоставления запланированных отпусков;

Согласно статье 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

⁴⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁴⁹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/

⁵⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁵¹ «Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований» (утв. Рострудом) от 25.01.2022- [Электронный ресурс] - URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/73158.html>

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев⁵².

Главным «выявителем» данных нарушений является Государственная инспекция труда (далее – ГИТ).

Основной задачей государственной инспекции труда является осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда.

Государственная инспекция труда в Алтайском крае (Гострудинспекция) осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда⁵³.

Частота обнаружения нарушений зависит не только от специфики деятельности работодателей, но и от уже выработанной линии проверочных мероприятий государственных инспекций труда.

Проверочные мероприятия появились из ранее установленных функций государственной инспекции труда.

И так, функции ГИТ включают в себя:

- осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда на территории соответствующего субъекта РФ;

⁵² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁵³ РОСТРУД Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике. - Алтай2024, Единый портал Федеральной службы по труду и занятости - [Электронный ресурс] - URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>

- расследует в установленном порядке несчастные случаи на производстве, анализирует их причины и разрабатывает предложения по предупреждению таких случаев;
- рассматривает в соответствии с законодательством Российской Федерации дела об административных правонарушениях;
- информирует соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о фактах нарушения законодательства РФ о труде и охране труда;
- участвует в работе по правовому воспитанию, распространению знаний по соблюдению законодательства РФ о труде и охране труда;
- обобщает и анализирует опыт применения законодательства РФ о труде и охране труда;
- ведет прием граждан (в том числе на территории организации), рассматривает заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях трудовых прав⁵⁴.

Характерные ошибки субъектов трудового права могут возникать как у работников, так и у работодателей. Недостаточное знание трудового законодательства и неправильное его применение – одна из основных причин возникновения таких ошибок. Работники, например, часто не знают своих прав и обязанностей, неправильно оценивают режим рабочего времени или не осведомлены о порядке начисления и выплаты оплаты труда. Такие неведение может привести к нарушению их прав и ущемлению интересов.

С другой стороны, работодатели могут допускать ошибки при приеме на работу, например, необходимое оформление трудового договора или учета рабочего времени и его оплаты. Зачастую, работодатели неправильно оценивают сроки предоставления отпусков, а также не соблюдают законодательство по вопросам оплаты дополнительного времени и других соответствующих надбавок к заработной плате. Это может привести не

⁵⁴ Цит. по ст.: «Государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай (Гострудинспекция)», 27.12.2023г. - [Электронный ресурс] – URL - https://altairegion22.ru/gov/federal_auth/labour/

только к нарушению трудовых прав работников, но и к материальным потерям для самого работодателя.

Часто субъекты трудового права не обращают должного внимания на оформление всех необходимых документов, связанных с возникновением и прекращением трудового договора, а также не соблюдают предписанные сроки и порядок уведомления другой стороны о расторжении трудовых отношений. Это может разрушить доверительные отношения между сторонами и привести к необоснованным спорам и деловым тяжбам.

Манухина С.Ю. считает, что важным аспектом трудового права является также соблюдение равенства и недискриминации. Субъекты трудового права могут допускать ошибки, игнорируя принципы равноправия и равенства возможностей. Нарушение этих принципов может привести к дискриминации и нанесению вреда работникам, а также отрицательно сказаться на имидже и репутации компании⁵⁵.

В целом, осведомленность и знание трудового права являются важными факторами для субъектов трудовых правоотношений. Избегание характерных ошибок поможет обеспечить справедливость и предотвратить негативные последствия для обеих сторон. Это потребует от всех участников трудовых отношений ознакомиться с соответствующими законодательными актами и внимательно соблюдать их, а также постоянно обновлять свои знания в данной области.

Одним из важных аспектов трудового права является поддержка безопасности и здоровья работников на рабочем месте. В силу незнания или неприменения соответствующих норм, как работники, так и работодатели могут допускать ошибки, которые могут привести к серьезным последствиям. Например, несоблюдение требований по обеспечению

⁵⁵ Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 480 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/536009>

безопасности труда может привести к несчастным случаям или профессиональным заболеваниям у работников.

Работодатели, с другой стороны, могут не предоставлять необходимую защиту или не обеспечивать условия работы, которые способствуют сохранению здоровья работников.

Еще одной распространенной ошибкой является неправильное решение споров и конфликтных ситуаций, возникающих на рабочем месте. Как работники, так и работодатели могут не знать или не применять процедуры, установленные для разрешения таких ситуаций. Неправильное решение споров может привести к продолжительным и дорогостоящим юридическим процессам, что отрицательно скажется на обеих сторонах. Работники могут лишиться нужной компенсации или пострадать от несправедливых решений, а работодатели могут понести определенные убытки и ухудшить отношения с персоналом⁵⁶.

Наконец, субъекты трудового права могут допускать ошибки в области защиты личных данных и конфиденциальности. По закону, работники имеют право на защиту своей личной информации от неправомерного применения или раскрытия. Работодатели должны обеспечивать соответствующие меры безопасности и соблюдать правила, чтобы предотвратить доступ к личной информации внешних лиц или несанкционированных сотрудников. Несоблюдение правил по защите персональных данных может привести к нарушению приватности работников и потенциальному ущемлению их интересов.

В итоге, хотя ошибки в сфере трудового права могут возникать как у работников, так и у работодателей, соблюдение соответствующих норм и правил является ключевым фактором для обеих сторон. Недостаток знания или неправильное применение трудового законодательства может привести к несправедливым условиям труда, юридическим проблемам и материальным

⁵⁶ Психология труда: учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. - 306 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/538808>

убыткам. Поэтому важно стремиться к повышению осведомленности в области трудового права и постоянно обновлять свои знания, чтобы избежать типичных ошибок и обеспечить справедливость во взаимоотношениях между работниками и работодателями.

Одним из ключевых аспектов трудового права является правильная оценка и учет трудовой деятельности работников. Ошибки в этой области могут привести к недостаточной оплате труда, несправедливым условиям работы или неправомерным увольнениям. Работодатели должны быть внимательными при составлении трудовых договоров, определении рабочего времени и учете отпусков и больничных.

Неверная классификация работника может привести к нарушению его прав и ущемлению его интересов.

Другой областью, где могут возникать ошибки, является соблюдение различных норм и стандартов, установленных в сфере трудового права. Работодатели могут допускать нарушения в отношении рабочего времени, рабочего расписания или обязательных отпусков. Работники, в свою очередь, могут не быть полностью информированы о своих правах и не знать, как защитить свои интересы в случае нарушения. Неправильное применение норм трудового права может привести к юридическим спорам и потерям для обеих сторон.

Еще одним важным аспектом является соблюдение равноправия и предотвращение дискриминации на рабочем месте. Несоблюдение равных возможностей для всех работников, независимо от их пола, возраста, национальности или инвалидности, может привести к обвинениям в дискриминации и судебным разбирательствам. Работодатели должны строго следить за соблюдением антидискриминационной политики и проводить

регулярные тренинги для персонала, чтобы предотвратить нарушения в этой области⁵⁷.

Также важным является соблюдение коллективного договора и профсоюзных прав. Недостаток информации о правах и обязанностях работников и работодателей, закрепленных в коллективном договоре, может привести к конфликтам и недоверию между сторонами. Работодатели должны уважать права профсоюзов на представительство интересов работников и участвовать в переговорах о коллективных договорах. Работники, в свою очередь, должны быть внимательными к своим правам и обращаться за помощью к профсоюзам при необходимости.

В заключение, ошибки в сфере трудового права могут иметь серьезные последствия для работников и работодателей. Однако соблюдение соответствующих норм и правил, осведомленность о своих правах и обязанностях, а также о постоянных изменениях в трудовом законодательстве являются важными факторами для обеспечения справедливости и безопасности на рабочем месте. Работники и работодатели должны стремиться к повышению своей профессиональной компетентности в области трудового права, чтобы избежать типичных ошибок и создать благоприятные условия для взаимовыгодного сотрудничества.

3.2 Проблемы, вытекающие из нарушений норм трудовых правоотношений

Одним из самых распространённых оснований возникновения трудовых отношений и ключевых институтов отрасли трудового права является трудовой договор.

В числе оснований возникновения конкретного трудового отношения, так или иначе, всегда присутствует трудовой договор: либо самостоятельно,

⁵⁷ Психология труда: учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.]; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2024. – 234 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/538808>

либо наряду с другими юридическими фактами. Например, избранием по конкурсу, как упоминалось ранее⁵⁸.

Для полного раскрытия данной тематики необходимо рассмотреть несколько наиболее распространенных «проблем», когда в результате действий или бездействия, работодателя или работника, на стадии заключения или подписания трудового договора, возможны ущемление прав и законных интересов обеих сторон, которые косвенно или напрямую приводят к созданию «проблем» и привлечению сторон к ответственности за нарушение трудовых правоотношений.

У обеих сторон трудового договора есть нормативная база, которая обязательна к соблюдению и исполнению, но несмотря на это уже на стадии заключения трудового договора работодателю удастся создать ряд таковых «проблем» по отношению к работнику.

В данном случае таковыми проблемами являются:

- неправомерный отказ в заключении трудового договора;
- допущение работника к рабочему месту без письменного оформления и подписания трудового договора;
- несоответствие сроков выплаты работодателем заработной платы работнику, указанной при заключении трудового договора;
- несоблюдение требований, предъявляемых к возрасту работника;
- отсутствие установленной законом формы трудового договора;
- несоблюдение норм оформления приема на работу⁵⁹.

Данный перечень проблем, возникающих на стадии заключения трудового договора со стороны работодателя, не является исчерпывающим⁶⁰.

⁵⁸ О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 23.03.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/6753cd58e8bd4fea73272bb58d0fb4fb61bd4d77/

⁵⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁶⁰ Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан: учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 245 С. - (Высшее образование). -[Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/519884>

Более развернутыми для нас являются нарушения работодателя после заключения трудового договора, так как прописанные обязанности в статье 22 ТК РФ⁶¹ наиболее часто подвергаются несоблюдению.

Так по статье 22 ТК РФ, обязанностями работодателя являются:

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

Рыженков А.Я. считает, что указанные обязанности работодателя являются самыми часто-нарушаемыми, зачастую работодатель в силу своей беспечности не обеспечивает должной безопасности работника, не считает нужным знакомить работника с локальными нормативными актами и требованиями соблюдения правил внутреннего распорядка⁶².

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 ТК РФ и части третьей статьи 303 ТК РФ возлагается на работодателя.

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания

⁶¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁶² Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 211 С. - (Высшее образование) - [Электронный ресурс] URL: <https://urait.ru/bcode/511709>

статей 11, 15, части третьей статьи 16 и статьи 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 ТК РФ⁶³ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя⁶⁴.

За нарушение таковых установленных законом правил заключения трудового договора работодатель несет ответственность. Как упоминалось ранее, чем серьезнее нарушение, тем суровее наказание за несоблюдение установленных норм трудового законодательства Российской Федерации⁶⁵.

На страже интересов работника в первую очередь стоит Роструд⁶⁶. Однако и у работодателя достаточно правовых оснований отстоять свои интересы, если трудовой договор нарушен другой стороной.

Перечень проблем, который может создать работник по отношению к работодателю, после заключения трудового договора, по сей день продолжает пополняться.

Так как в обязанности работника согласно статье 21 ТК РФ входит:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе

⁶³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁶⁴ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом ВС РФ 27.04.2022) - [Электронный ресурс] - URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=cdciAg&base=LAW&n=415892&dst=100378&field=134#B7GjKBUQk2TU3kAB1>

⁶⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁶⁶ РОСТРУД Межрегиональная территориальная государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике. - Алтай2024, Единый портал Федеральной службы по труду и занятости - [Электронный ресурс] - URL: <https://git22.rostrud.gov.ru/>

имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)⁶⁷.

Именно несоблюдение указанных ранее обязанностей сторон, прописанных в ТК РФ, нередко приводят к созданию «проблем» на рабочем месте, которые позже перетекают в ущемление прав и законных интересов сторон.

Проблемы, вытекающие из нарушений норм трудовых правоотношений, являются серьезной проблемой не только для работников, но и для всего общества в целом. Эти нарушения могут привести к снижению качества труда, неравенству, социальной несправедливости и негативно сказываются на экономическом развитии.

Одной из основных проблем является неправильная оплата труда. Работники часто сталкиваются с заработной платой ниже установленного минимального порога или не получают компенсацию за сверхурочные работы. Это не только ущемление их прав, но и создает финансовые трудности, которые могут повлиять на их жизнь и благополучие, а также увеличивает социальную напряженность.

Второй проблемой, связанной с нарушениями трудовых прав, является отсутствие у работников социальных гарантий. Нередко работники не имеют доступа к медицинскому обслуживанию, страховке от несчастных случаев на производстве или пенсионным выплатам. Это означает, что в случае болезни, несчастного случая или потери работы, они оказываются без какой-либо защиты, увеличивая риск попасть в социальную и экономическую незащищенность.

Еще одной значимой проблемой является отсутствие равных возможностей для всех работников. Дискриминация по различным основаниям, таким как пол, возраст, раса, национальность или инвалидность, часто присутствует на рабочих местах. Это не только нарушение прав

⁶⁷Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

работников, но и приводит к созданию недружественной и ненадежной рабочей среды, где люди не могут полностью раскрыть свой потенциал и получить возможность для профессионального роста.

В целом, проблемы, вытекающие из нарушений норм трудовых правоотношений, требуют серьезного внимания со стороны правительств, работодателей и общества в целом. Нарушения этих норм не только создают трудности для отдельных работников, но и оказывают отрицательное влияние на экономику и социальное развитие. Поэтому, важно разработать эффективные механизмы защиты трудовых прав и гарантировать их соблюдение для достижения справедливых и благополучных трудовых отношений.

Третьей проблемой, связанной с нарушениями трудовых правоотношений, является отсутствие возможности для работы в безопасных и здоровых условиях. Недостаточное соблюдение требований по охране труда может привести к серьезным последствиям для работников, таким как травмы, заболевания и долгосрочные проблемы со здоровьем. Наряду с этим, отсутствие соответствующей безопасности и охраны труда также создает угрозу для общества в целом, поскольку рабочие могут стать недееспособными и в результате стать обузой для государства, требующими дополнительной помощи и поддержки.

Четвертой проблемой, возникающей из нарушений трудовых прав, является неравноценное положение женщин на рабочих местах. Женщины часто сталкиваются с дискриминацией и неравноправием в доступе к возможностям трудоустройства, оплате труда и профессиональному росту. Это препятствует достижению равенства полов на рабочем месте и в обществе в целом, а также ущемляет права и потенциал женщин.

В целом, проблемы, связанные с нарушениями трудовых правоотношений, имеют глобальный характер и требуют международного внимания и сотрудничества. Нарушения трудовых прав в одной стране могут иметь отрицательные последствия для других стран и мировой экономики в

целом. Поэтому, разработка и реализация эффективных международных стандартов и механизмов защиты трудовых прав становятся все более важными⁶⁸.

Для преодоления этих проблем необходимо активное участие правительств, работодателей, профсоюзов и общественности. Необходимо укреплять правовую базу и улучшать компенсационные механизмы для пострадавших работников. Кроме того, проведение информационных кампаний и образовательных программ по вопросам трудовых прав может способствовать повышению осведомленности об этих проблемах и содействовать культуре уважения и соблюдения прав на рабочем месте.

Решение проблем, вытекающих из нарушений норм трудовых правоотношений, требует совместных усилий и коллективного сознания. Справедливые и соблюдаемые трудовые отношения не только обеспечивают устойчивое развитие экономики и социальной сферы, но и отражают основные принципы справедливости и равноправия в обществе.

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

Как уже говорилось ранее дисциплинарная и материальная ответственность являются основными и самыми распространенными видами ответственности за нарушение трудовых правоотношений⁶⁹.

Для привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности необходимо наличие общих условий ответственности, т.е. вины работника в совершении действия или бездействия и их противоправности.

⁶⁸ Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 311 С. - (Высшее образование). [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/542136>

⁶⁹ Хохлов Е. Б. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 9-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 155 С. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] - URL: <https://urait.ru/bcode/512660>

Дисциплинарная ответственность возглавляет иерархию видов ответственности за нарушение трудовых правоотношений, она представляет собой вид юридической ответственности, основным содержанием которого является применение мер (дисциплинарных взысканий) к сотруднику в связи с совершением им дисциплинарного проступка, то есть неисполнения или ненадлежащего исполнения работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей⁷⁰.

Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Федеральными законами, уставами и положениями⁷¹ о дисциплине (часть 5 статьи 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания⁷².

Вопрос «проблем» дисциплинарной ответственности актуален и в нынешнее время, но к нашему времени удалось выявить и конкретизировать «проблемы», возникающие при назначении дисциплинарной ответственности работнику.

Так «проблемами», которые возникают при назначении дисциплинарной ответственности являются:

- запрос объяснения устно.

⁷⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b57323dd11/

⁷¹ Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 N 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8386/e51710874fcb94fa19b5098ff274f6daf7357aff/#dst1055

⁷² О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61266/

ТК РФ не закрепляет, в какой форме нужно запросить у работника объяснение. Однако с учетом практики безопаснее направить сотруднику письменное уведомление.

- истребование объяснения не за все дни прогула.

Например, ТК РФ не содержит определения опоздания. На практике опозданием считается любое появление на работе позже времени, установленного в заключенном с работником трудовом договоре или локальном нормативном акте работодателя. Опозданием является не только не вовремя начатый рабочий день, но и задержка с обеденного перерыва и т.п. В связи с этим важно заранее установить время работы и отдыха работника и ознакомить его с ним под подпись. С опозданием неразрывно связан прогул - то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, смены независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд⁷³.

- не конкретизировали в приказе дисциплинарный поступок.

Работодатели часто допускают ошибки при составлении приказа о взыскании, поскольку не описывают нарушение подробно. Суд может признать этот документ незаконным, если в нем привели только общие формулировки: не указали время, место, обстоятельства совершения проступка, обязанности, которые не исполнил сотрудник. Как отмечал⁷⁴ ВС РФ, суд не вправе за работодателя определять, в чем состоит нарушение⁷⁵.

Перечень проблем при назначении работнику дисциплинарного взыскания продолжает пополняться, однако необходимо не забывать в каких случаях не возникает дисциплинарного проступка работника.

⁷³ Цит. по ст.: «Топ 10 ошибок при наказании работников за опоздание», Каблучков А.А., «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» - 2022, №2 - [Электронный ресурс] - URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=299583&dst=100006&demo=1>

⁷⁴ Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370386/

⁷⁵ Цит. по ст.: «Топ 10 ошибок при наказании работников за опоздание», Каблучков А.А., «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» - 2022, №2 - [Электронный ресурс] - URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=299583&dst=100006&demo=1>

Не признаются дисциплинарными проступками:

- отказ сотрудника выполнять работу, которая опасна для его жизни или здоровья (ч. 7 ст. 220 ТК);
- отказ сотрудника выполнять не предусмотренные трудовым договором тяжелые или вредные работы (ч. 7 ст. 220 ТК);
- участие в забастовке, за исключением случаев неисполнения сотрудниками обязанности прекратить незаконную забастовку (ч. 2 ст. 414, ч. 6 ст. 413 ТК)⁷⁶.

Резюмируя изученные данные касаемые дисциплинарной ответственности, можно отметить, что работника привлекают к данному виду за проступок, в результате которого работнику будут назначены дисциплинарные взыскания. В случае с материальной ответственностью работника уже будут привлекать за причинение ущерба имуществу работодателя.

Основная ее цель – возмещение причиненного ущерба. Хотя, следует отметить, что косвенно материальная ответственность способствует достижению и этой цели⁷⁷.

Основополагающим законодательным актом, определяющим обязанность работника по возмещению причиненного работодателю ущерба, является Трудовой кодекс Российской Федерации, который в гл. 39 «Материальная ответственность работника»⁷⁸ устанавливает, какой именно ущерб подлежит возмещению и при каких условиях работник обязан этот ущерб возместить.

Так же согласно главе 39 ТК РФ устанавливаются виды материальной ответственности, к ним относят:

⁷⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁷⁷ Буянова М. О. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 544 С. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс] URL: <https://urait.ru/bcode/532723>

⁷⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

1. Индивидуальная - за испорченные, утерянные, поломанные вещи работник отвечает самостоятельно, из личных средств (статья 238 ТК РФ).

2. Коллективная - возмещать ущерб будет группа сотрудников, для чего работодатель заключает соответствующий договор с несколькими работниками сразу (статья 245 ТК РФ).

По объему материальной ответственности:

1. Ограниченная - взыскание рассчитывается в рамках месячной зарплаты работника (статья 241 ТК РФ).

2. Полная - сотрудник возмещает вред полностью вне зависимости от заработка (статья 242 ТК РФ)⁷⁹.

Проблемы материальной ответственности возникают на этапе назначения, ведь не всегда работодатель имеет возможность полностью определить нанесенный ему ущерб⁸⁰.

По мнению Е. Фурсовой при привлечении работника к материальной ответственности работодатель должен соблюсти процедуру. В противном случае его действия могут быть признаны незаконными в суде.

Во-первых, при выявлении причинения ущерба имуществу работодателю необходимо этот факт зафиксировать. В такой ситуации может быть составлен акт или протокол осмотра имущества. В нем указываются: наименование имущества, причиненный ущерб, дата обнаружения повреждения и иное – все то, что, по мнению работодателя, необходимо отразить в документе. Указанная дата будет считаться моментом обнаружения ущерба.

Во-вторых, работодателю необходимо определить сумму причиненного ущерба в порядке, установленном ст. 246 и 247 ТК РФ. При этом законом не установлен срок, в течение которого работодатель должен определить сумму

⁷⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁸⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64066/

ущерба и завершить внутреннее расследование. Предполагается, что сумма ущерба должна быть определена в течение года (пункт 4 статьи 392 ТК РФ), учитывая месячный срок, который дается на предъявление работнику распоряжения о взыскании ущерба (ст. 248 ТК РФ).

В-третьих, после определения суммы ущерба работодатель в течение месяца выносит распоряжение о ее взыскании с работника. Эта сумма взыскивается во внесудебном порядке, только если не превышает размер среднего месячного заработка или если превышает, но при этом с работником заключен договор о полной материальной ответственности или такая ответственность возложена на него по закону. В иных случаях, если размер ущерба превышает сумму среднего месячного заработка, взыскание осуществляется только судом.

В-четвертых, работник и работодатель определяют порядок взыскания суммы ущерба. Работодатель может взыскать с работника сумму ущерба в размере среднего месячного заработка путем удержания из заработной платы при получении от работника письменного добровольного согласия о возмещении ущерба. Работник может обратиться к работодателю с предложением заключить соглашение о рассрочке платежа и предоставить письменное обязательство о возмещении ущерба в согласованном порядке. Также работник может предложить работодателю заменить испорченное (утраченное) имущество на аналогичное новое (ст. 248 ТК)⁸¹.

В-пятых, если работник не согласен с суммой ущерба, процедурой ее определения и отказывается добровольно возместить материальный вред, то он может обратиться в суд с иском об оспаривании распоряжения о привлечении его к материальной ответственности или процедуры определения суммы ущерба⁸².

⁸¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁸² Цит. по ст.: «Материальная ответственность работника», Фурсова Е., 01.02.2022 - [Электронный ресурс] - URL: <https://www.advgazeta.ru/ag-expert/advices/materialnaya-otvetstvennost-rabotnika/>

В подобных случаях как работник, так и работодатель могут обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора⁸³, но как правило не знают, как корректно это сделать. В связи с такими проблемами была разработана таблица основных вопросов, возникающих у работника и работодателя при обращении в суд (Приложение 3).

Работник обязан возместить работодателю только прямой действительный ущерб. Однако неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат согласно статье 238 ТК РФ⁸⁴.

Необходимо учесть, что даже в данном случае законодателем установлены обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Согласно статье 239 ТК РФ обстоятельствами, исключающими материальную ответственность работника, являются:

- возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;
- вследствие нормального хозяйственного риска;
- вследствие крайней необходимости;
- вследствие необходимой обороны;
- вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику⁸⁵.

Проанализировав материальную ответственность трудовых правоотношений, можно сделать заключение, что материальная ответственность подразумевает под собой обязанность каждой стороны возместить ущерб, причиненный ею другой стороне в следствии невыполнения трудовых обязанностей.

⁸³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64066/

⁸⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd11/

⁸⁵ Там же.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проделанной работы, хотелось бы отметить, что ответственность в трудовом праве - это постоянно развивающаяся природа отношений, которая складывается между работником и работодателем.

Законодателем по данной тематике была выделена целая глава Трудового кодекса Российской Федерации, раскрывающая нам понятия сторон трудового договора, их права и обязанности, основания возникновения трудовых отношений, а также сущность трудовых отношений между ними.

Из года в год природа трудовых правоотношений развивается и изменяется, делая заключение трудового договора более понятным и законным. В наше время нормы и правила заключения трудового договора достигли апогея, однако встает вопрос об осведомленности граждан Российской Федерации о наличии таковых правил.

Изучая статистику и материалы судебных практик нередко встречаются случаи, когда работник или работодатель, в связи своей неосведомленности, не знают, как грамотно защитить свои права и отстоять законные интересы.

Работник, впервые устраивавшийся на работу в силу своего незнания и отсутствия опыта может быть обманут недобропорядочным работодателем, но вследствие быть привлечен к ответственности. Как говорится в одном из юридических принципов: «Незнание законов не освобождает от ответственности».

Работодателю же необходимо следовать четко установленным законом правилам при заключении трудового договора, соблюдать свои обязанности, быть бдительным по отношению к кандидатам и работникам своей компании. Но даже не смотря на открытость наших законов к ознакомлению, нарушения имеют место быть.

За присутствие таких нарушений в действиях работодателя или работника предусмотрена ответственность, которая играет основную роль в дисциплинированности и законности данной отрасли трудового права.

Ответственность включает в себя подразделение на виды, которые назначаются в зависимости от противоправных действий сторон трудовых отношений. Назначение наказания в соответствии с видом ответственности может начинаться от дисциплинарного взыскания вплоть до лишения свободы. Благодаря такому строгому подходу со стороны законодателя процент нарушения трудовых правоотношений с каждым годом уменьшается, но не искореняется.

Работники в рамках своих трудовых обязанностей должны соблюдать правила, установленные внутренними трудовыми документами, а также нормы трудового законодательства. В случае несоблюдения этих правил работодателем, работник может потребовать возмещения ущерба или компенсации морального вреда. Однако, работодатель также несет ответственность за свои действия и обязанности по установлению правил и условий труда, а также необходимости обеспечивать безопасные условия работы.

Наряду с ответственностью работников и работодателей в трудовом праве существует также ответственность государства за создание и обеспечение эффективной системы трудовых прав и гарантий. Государство должно контролировать соблюдение трудового законодательства и в случае нарушений применять соответствующие санкции, как по отношению к работодателям, так и по отношению к работникам.

Ответственность является важным компонентом трудового права и охватывает различные ситуации и стороны в трудовых отношениях. Обоим сторонам - работникам и работодателям - необходимо иметь ясное представление о своих правах и обязанностях, чтобы избежать нарушения существующей трудовой нормативной базы и своевременно реагировать на возникшие конфликты или нарушения.

Государство также несет ответственность за создание справедливой законодательной базы в области трудового права и обеспечение ее соблюдения.

В случае систематического нарушения трудового законодательства работодателями или работниками, государство может применить административные или уголовные меры ответственности. Для защиты прав работников, существуют органы трудовой инспекции, которые контролируют соблюдение трудовых норм и требований работодателей.

Важным аспектом ответственности в трудовом праве является также возможность разрешения трудовых споров через судебный порядок. Если стороны не могут достичь согласия по проблемам, связанным с трудовыми правами и обязанностями, они могут обратиться в суд для решения спора.

Решение суда является обязательным для сторон и подлежит исполнению.

В заключение хотелось бы сказать, ответственность в трудовом праве является сложным и многогранным понятием, которое охватывает различные сферы и аспекты в трудовых отношениях. Соблюдение трудовых прав и обязанностей является важным фактором для защиты интересов всех сторон и создания справедливой и стабильной рабочей среды. Ответственность работников, работодателей и государства в этой области должна быть ясно определена и соблюдена в соответствии с соответствующими нормативными актами и договорами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] -URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/84498a63aec8100326b573233dd115e840696e90/
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/
4. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 22.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34481/
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 06.04.2024) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/
6. Гражданский кодекс Российской Федерации часть 1 ГК РФ от 21.10.1994 N 190-ФЗ - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/
7. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ (ред. от 23.03.2024) [Электронный ресурс] URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/6753cd58e8bd4fea73272bb58d0fb4fb61bd4d77/

8. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 24.07.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электронный ресурс] URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/4a4183762b40bc594a54f8ae5656a21be2633daf/

9. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации: Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 28.06.2021г.) - [Электронный ресурс] - URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61266/

10. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 N 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) - [Электронный ресурс] - URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8386/e51710874fcb94fa19b5098ff274f6daf7357aff/#dst100055

11. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 N 52 (ред. от 28.09.2010) - [Электронный ресурс] - URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64066/

Судебная практика

12. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом ВС РФ 27.04.2022) - [Электронный ресурс] - URL:

<https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=cpciAg&base=LAW&n=415892&dst=100378&field=134#B7GjKBUQk2TU3kAB1>

13. Апелляционное постановление Суда апелляционной инстанции Алтайского краевого суда города Барнаула № 22-4681/2023 от 20 октября 2023 г. - [Электронный ресурс] - URL: <https://sudact.ru/regular/doc/J3inVVIEFAZY/>

14. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) - [Электронный ресурс] - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370386/

15. Решение Рубцовского городского суда № ДЕЛО 2-2926/2023 ~ М-2206/2023 от 04.07.2023 по иску гражданки А. к Администрации города Рубцовска Алтайского края о признании незаконным отказа в приеме на работу, взыскании компенсации морального вреда. [Электронный ресурс] URL: https://rubtcovskyalt.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=2&name_op=case&case_id=245881615&case_uid=67a13c64-65be-4ae8-bd42-587800f8be21&delo_id=1540005&new=

Литература

16. Буянова, М. О. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 563 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/532723>

17. Буянова, М.О. Защита трудовых прав : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; под редакцией М. О. Буяновой. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 141 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/543150>

18. Воронцова, И. В. Процессуальные особенности рассмотрения отдельных категорий гражданских дел : учебное пособие для вузов /

И. В. Воронцова [и др.] ; под общей редакцией И. В. Воронцовой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 212 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/541392>

19. Гасанова, М. Г. Охрана общественного порядка и обеспечения общественной безопасности как основные направления деятельности полиции / М. Г. Гасанова. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2023. - № 3 (450). - С. 326-329.). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://moluch.ru/archive/450/99166/>

20. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 185 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/543956>

21. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 213 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/555595>

22. Коренкова, Э.А. Ответственность за преступные нарушения правил охраны труда: Автореф. дис....канд.юрид.наук. – 2024. - с.12. - [Электронный ресурс]. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-mery-preduprezhdeniya-prestupnosti-v-sfere-trudovyh-otnosheniy>

23. Куракин, А. В. Противодействие коррупции посредством применения мер дисциплинарного характера : учебное пособие для вузов / А. В. Куракин, В. Г. Коврова. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 90 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/543770>

24. Курбанов, Р.А. Трудовое право : учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общей редакцией Р. А. Курбанова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 332 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/535912>

25. Манухина, С.Ю. Психология труда : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 485 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/536009>

26. Носкова, О.Г. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 308 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/538808>

27. Петров, А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 376 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/544291>

28. Петров, А. Я. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 450 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/555813>

29. Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 317 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/542136>

30. Петров, А. Я. Трудовой договор : учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 367 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/510858>

31. Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 537 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/543158>

32. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. - 3-е изд., перераб. и доп. -

Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 220 с. - (Высшее образование) - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/511709>

33. Сафонов, В.А. Трудовое право России. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Сафонов [и др.] ; под редакцией В. А. Сафонова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 218 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/536387>

34. Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 272 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/519884>

35. Соколенко, Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 272 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/544129>

36. Хохлов, Е. Б. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. - 9-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 233 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/512660>

37. Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общей редакцией С. А. Шаронова. - 7-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2024. - 448 с. - (Высшее образование). - [Электронный ресурс]. - URL: <https://urait.ru/bcode/535472>

38. Тарасова Т. «ТОП-8 «трудовых» нарушений, выявляемых при проверках в 2023 году», 13.10.2023г. - [Электронный ресурс]. – URL - <https://pravovest-audit.ru/nashi-statii-nalogi-i-buhuchet/top-8-trudovyykh-narusheniy-vyyavlyaemykh-pri-proverkakh/>

39. «Государственная инспекция труда в Алтайском крае и Республике Алтай (Гострудинспекция)», 27.12.2023г. - [Электронный ресурс]. – URL - https://altairegion22.ru/gov/federal_auth/labour/

40. «Топ 10 ошибок при наказании работников за опоздание», Каблучков А.А., «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» - 2022, №2 - [Электронный ресурс]. - URL: <https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=299583&dst=100006&demo=1>

41. «Материальная ответственность работника», Фурсова Е., 01.02.2022 - [Электронный ресурс]. - URL: <https://www.advgazeta.ru/ag-expert/advice/materialnaya-otvetstvennost-rabotnika/>

42. Frank J. Cavico, Fraudulent, Negligent, and Innocent Misrepresentation in the Employment Context: The Deceitful, Careless, and Thoughtless Employer, 20 Campbell L. Rev. 1 (2020) – URL- <https://scholarship.law.campbell.edu/clr/vol20/iss1/1/>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

«Виды ответственности за нарушение трудового законодательства работодателем и работником»

Вид ответственности	Кто несет ответственнос ть	За что наступает ответственност ь	В чем заключается	Нормати вное основан ие
Дисциплинарная ответственность за нарушение трудоового законодательств а	Работник	За нарушение трудоового распорядка	Замечание, выговор или увольнение по соответствующем у основанию	ТК РФ
Административн ая ответственность	Должностные и юридические лица, ИП, работник (в некоторых случаях)	За совершение правонарушени я, предусмотренн ого Кодексом Российской Федерации об административ ных правонарушени ях (далее – КоАП РФ)	Предупреждение, штраф, приостановление деятельности, дисквалификация должностного лица	КоАП РФ
Материальная	Работодатель,	За нанесение	Обязанность	ТК РФ

ответственность	работник	ущерба другой стороне трудовых отношений	возместить ущерб: - Работник возмещает фактически понесенный ущерб; -Работодатель возмещает ущерб и упущенную выгоду.	
Уголовная ответственность	Руководители организаций, ИП	За нарушения норм ТК РФ, если наступили тяжкие последствия	Запрет занимать определенные должности, исправительные работы, лишение свободы, штрафы	УК РФ
Гражданско – правовая ответственность	Работник, работодатель	- нарушение конкретной обязанности, установленной договором или законом; - наличие вреда или убытков; - причинно-следственная связь между	- возмещение потерпевшей стороне понесённых имущественных потерь (убытки); - взыскиваются с правонарушителя в пользу потерпевшего независимо от	ГК РФ

		нарушением и возникновение м убытков.	понесённых убытков (штрафы, пени); - для случаев нарушения интеллектуальны х прав предусмотрены изъятие из оборота и уничтожение без компенсации носителей и оборудования, устройств и материалов; - безвозмездное изъятие отдельного имущества нарушителя в пользу государства (исключение).	
--	--	--	--	--

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

«Количество наиболее часто встречающихся вопросов, связанных
с нарушением трудового законодательства»

Тематика обращений	Количество запросов
Задержки выплаты заработной платы и других выплат работникам	8 380
Правильность оплаты и нормирования труда (в основном снижение зарплаты)	3 502
Увольнение работников	2 584
Прием на работу, заключение трудового договора, ведение трудовой книжки	2 486
Трудовой распорядок и дисциплина труда	1 429
Охрана труда, техника безопасности, аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда	1 138
Расследование несчастных случаев	685
Предоставление гарантий и компенсаций работникам	461
Предоставление документов, связанных с работой, и их копий	373
Предоставление времени отдыха (отпуска)	239

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

«Основные вопросы, возникающие у работника и работодателя при обращении в суд»

Вопросы	Работодатель	Работник
Сроки обращения в суд	1 год с момента обнаружения причинения ущерба.	3 месяца с момента, когда в отношении работника вынесено распоряжение (приказ) о привлечении к материальной ответственности.
Основания	1. На работника по закону или договору не возложена полная материальная ответственность, а сумма ущерба превышает размер среднего заработка. 2. Работник отказывается добровольно возместить ущерб.	Работник не согласен с процедурой определения суммы ущерба, суммой ущерба, процедурой привлечения его к материальной ответственности.
Бремя доказывания	Бремя доказывания суммы ущерба, причинно-следственной связи между действиями работника и фактом причинения вреда возлагается на работодателя.	Работник должен опровергнуть все доводы, приведенные работодателем.
Судебные расходы	Работодатель несет судебные расходы по уплате госпошлины в порядке, определенном пункт 1 статья 333.19 Налогового Кодекса Российской Федерации.	Работник освобождается от судебных расходов (статья 393 ТК).