

**ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ И ГУМАНИТАРНЫХ ЗНАНИЙ
КАФЕДРА ГРАЖДАНСКОГО ПРАВА И ПРОЦЕССА**



0128.02.01

Печников В.Н.

**ПРАВОНАРУШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

**УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
для студентов юридического факультета**

3-е издание, пересмотренное



УДК 349.2
ББК 67.405
П23

Рецензенты:

М.Н. Рязанова — к.юрид.н., доцент Академии управления «ТИСБИ»,
Д.Н. Парфирьев — к.юрид.н., доцент Института социальных и гуманитарных знаний.

Печников В.Н.

П23 Правонарушения и ответственность по трудовому праву: Учебное пособие для студентов юридического факультета / Печников В.Н. — 3-е изд., пересмотр. — Казань : Изд-во «Юниверсум», 2012. — 78 с.

Учебное пособие «Правонарушения и ответственность по трудовому праву» составлено в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 021100 «Юриспруденция».

Дисциплина входит в федеральный компонент специальных дисциплин и является обязательной для обучения.

УДК 349.2
ББК 67.405

© Печников В.Н., 2010
© ИСГЗ, 2012
© Оформление. Издательство «Юниверсум», 2012

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Объем дисциплины	6
Примерная программа дисциплины	7
Рабочая программа	8
Краткий курс лекций	10
Планы семинарских занятий	52
Самостоятельная работа студентов	59
Контроль знаний студентов	61
Литература	74

ВВЕДЕНИЕ

Вопросы правонарушений и ответственности по трудовому праву относятся к числу актуальных проблем современного трудового права. Регулирование трудовых отношений обуславливает его особую роль в правовой системе Российской Федерации. Значение трудового права возрастает в связи с тем, что оно охватывает и отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Нормы трудового права достаточно широко представлены в российском законодательстве — это Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, иные федеральные законы, коллективные договоры и соглашения, локальные нормативные акты, принимаемые работодателем в установленном порядке, и др.

На современном этапе реформирования трудового законодательства такой институт трудового права, как ответственность в сфере труда (дисциплинарная, материальная), приобретает существенное значение в регулировании трудовых отношений.

В настоящем учебном пособии ставится цель: комплексно изучить теоретические и практические проблемы, опосредующие институт ответственности по трудовому праву, на основе анализа действующего законодательства и судебной практики его применения выявить неоднозначно решаемые вопросы, связанные с ответственностью участников трудовых отношений.

Требования к студентам

Студенты должны усвоить основные теоретические положения, относящиеся к понятию правонарушений и ответственности по нормам трудового права.

Важно понять значение основных институтов и терминов, используемых в законодательстве и теории трудового права.

Необходимо изучить рекомендованную преподавателем учебную и методическую литературу и законодательство.

Наиболее важные вопросы вынесены для проведения семинарских занятий, при проведении которых студенты должны подготовиться по теоретическим проблемам и уметь решить ситуационные практические задачи по соответствующей теме.

Самостоятельная работа студентов — важный компонент процесса изучения учебной дисциплины «Правонарушения и ответственность по трудовому праву». Студенты должны уметь анализировать нормативные акты различной юридической силы, определяя соотношение между ними.

В результате изучения дисциплины «Правонарушения и ответственность по трудовому праву» **студент должен:**

- усвоить специфику источников, закрепляющих нормы об ответственности в сфере трудового права, особенности их практического применения;
- уметь анализировать и решать юридические проблемы в рассматриваемой сфере;
- обрабатывать и анализировать полученные результаты;

- вести библиографическую работу с привлечением современных информационных технологий;
- представлять итоги проделанной работы в виде рефератов, статей по проблемам учебного курса.

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной работы	Объем часов по формам обучения	
	Очная	Заочная
Семестр	9	12
Всего часов	110	110
Лекции	36	12
Практические и семинарские занятия	16	0
Самостоятельная работа	58	98
Итоговая форма контроля	Зачет	Зачет

ПРИМЕРНАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ «ПРАВОНАРУШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ»

Правопорядок и правонарушение: юридическая и социальная основа. Трудовые правонарушения как основание юридической ответственности. Правовое регулирование дисциплины труда. Ответственность в сфере трудового права в системе юридической ответственности. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Материальная ответственность по трудовому праву. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение ущерба при причинении вреда жизни или здоровью работника. Материальная ответственность работника перед работодателем. Полная материальная ответственность работника перед работодателем. Порядок определения размера причиненного ущерба.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Тема 1. Правопорядок и правонарушение: юридическая и социальная основа

Общая характеристика правопорядка. Правопорядок в сфере регулирования общественного труда. Понятие правонарушения по российскому праву. Основные признаки правонарушения. Состав правонарушения.

Тема 2. Трудовые правонарушения как основание юридической ответственности

Трудовые правонарушения и внутренний трудовой распорядок. Юридический состав трудового правонарушения. Классификация трудовых правонарушений.

Тема 3. Правовое регулирование дисциплины труда

Понятие и сущность дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Процедура утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Методы обеспечения трудовой дисциплины.

Тема 4. Ответственность в сфере трудового права в системе юридической ответственности

Понятие и сущность юридической ответственности по российскому праву. Виды юридической ответственности за нарушение правопорядка. Научные концепции о сущности юридической ответственности.

Тема 5. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву

Понятие и особенности дисциплинарной ответственности. Основные нормативно-правовые акты о дисциплине труда. Принципы дисциплинарной ответственности. Особенности метода правового регулирования дисциплины труда. Обязанности сторон трудового договора по обеспечению трудовой дисциплины.

Виды дисциплинарной ответственности. Общая дисциплинарная ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность. Дисциплинарные уставы, положения о дисциплине.

Тема 6. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий

Процедура наложения дисциплинарного взыскания. Субъекты, уполномоченные применять дисциплинарные взыскания. Сроки применения дисциплинарных взысканий. Юридические гарантии для представителей работников, участвующих в коллективных переговорах. Снятие дисциплинарных взысканий.

Тема 7. Материальная ответственность по трудовому праву

Понятие и содержание материальной ответственности по трудовому праву. Нормативно-правовые акты, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора. Виды материальной ответственности в сфере

регулирования общественного труда. Основания и условия наступления материальной ответственности.

Тема 8. Материальная ответственность работодателя перед работником

Понятие и содержание, видовая дифференциация материальной ответственности работодателя. Ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться. Ответственность работодателя в случае причинения ущерба работнику. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Тема 9. Возмещение ущерба при причинении вреда жизни или здоровью работника

Виды страховых выплат, оплачиваемых работникам или их иждивенцам при причинении вреда жизни или здоровью.

Тема 10. Материальная ответственность работника перед работодателем

Условия наступления материальной ответственности работников. Видовая дифференциация материальной ответственности работников. Особенности ограниченной материальной ответственности работников.

Тема 11. Полная материальная ответственность работника перед работодателем

Основания привлечения работника к полной материальной ответственности. Договоры о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) ответственности: порядок их заключения.

Тема 12. Порядок определения размера причиненного ущерба

Определение причиненного ущерба. Порядок взыскания материального ущерба в случае привлечения работника к материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников. Отказ от взыскания ущерба, снижение размера материального ущерба.

КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ

Тема 1. Правопорядок и правонарушение: юридическая и социальная основа

Правопорядок является составной частью общественного порядка. Он складывается в результате регулятивного воздействия правовых норм. Иначе говоря, порядок — это часть системы общественных отношений, урегулированных нормами права. Порядок образует правовую основу гражданского общества, является правовой основой всей государственной деятельности. Содержанием порядка являются правоотношения (основной элемент), а также нормы в их осуществлении.

Государство управляет обществом путем регулирования общественных отношений, воздействуя на них с помощью правовых норм. В норме права выражается воля государства. Правовая норма, выражающая волю государства, включает в себя:

- обязательное для исполнения правило поведения;
- указание на степень обязательности его исполнения (дозволение, предписание, запрет, стимулирование);
- установление уровня неблагоприятных последствий в случае неисполнения данного правила.

Понятие порядка тесно связано с понятием *законности*, то есть неуклонного соблюдения и применения законов, обеспеченного системой существующих требований. Законность отражает только качественную сторону правоотношения, его материальное содержание: соответствие определенной деятельности (поведения) норме права.

Законность не следует отождествлять с порядком. Законность непосредственно связана с законом, его соблюдением, а порядок относится к осуществлению субъективного права (юридической обязанности). Вместе с тем порядок и законность выступают как две стороны единого социального явления — юридической надстройки.

Порядок является объективно необходимым социальным и правовым явлением, тем социальным результатом, к которому стремится государство и общество, используя разнообразные рычаги и средства.

Социальным и юридическим антиподом правомерного поведения является *правонарушение* — виновное, противоправное, наносящее вред обществу деяние, влекущее юридическую ответственность.

В общей теории права отмечаются следующие характерные признаки правонарушения:

- 1) это всегда определенное деяние, находящееся под постоянным контролем воли и разума человека, то есть это волевое, осознанное деяние, выражающееся в действии (активном волевом поведении) или бездействии (невыполнении лежащей на лице обязанности действовать (пассивное волевое поведение));
- 2) противоправность, означающая, что деяние совершается вопреки правовым предписаниям, нарушает закон;

3) наличие вины субъекта правонарушения в форме умысла или неосторожности;

4) деликтоспособность лица, совершившего противоправное деяние (по общему правилу деликтоспособными признаются все вменяемые лица, достигшие определенного возраста);

5) наличие в деянии вреда, причиненного лицу другим лицом, наличие причинной связи между противоправным деянием и причиненным вредом.

Понятие правонарушения также включает в себя совокупность других важных признаков, называемых составом правонарушения:

— объект правонарушения — урегулированные и охраняемые правом общественные отношения, которым причинен ущерб в результате совершения противоправного деяния;

— субъектами правонарушения признаются деликтоспособные физические и юридические лица;

— объективная сторона правонарушения — это его внешняя характеристика, включающая само противоправное действие (бездействие), причиненный им вред для общественных отношений, наличие причинно-следственных связей между противоправным деянием и наступившим вредом, обстоятельства совершения деяния, приемы и средства совершения правонарушения;

— субъективная сторона правонарушения указывает на психическое состояние лица в момент совершения им правонарушения (умысел или неосторожность).

Контрольные вопросы

1. В чем состоит сущность правомерного поведения?
2. Охарактеризуйте соотношение правопорядка и законности.
3. Назовите основные признаки, характеризующие правонарушение.
4. Из чего формируется элементный состав правонарушения?

Тема 2. Трудовые правонарушения как основание юридической ответственности

Указанные выше признаки правонарушений присущи для любой сферы общественных отношений, они признаны и в теории трудового права для определения понятия трудового правонарушения. Регулирование трудовых отношений и иных связанных с ними отношений нормами трудового права образует определенный порядок, то есть *внутренний трудовой распорядок*. Внутренний трудовой распорядок конкретного работодателя — это самостоятельное правовое и объективное социальное явление, посредством которого с помощью правовой формы обеспечивается кооперация труда.

Нарушение внутреннего трудового распорядка со стороны субъектов трудового договора признается правонарушением в сфере трудовых отношений, за что нарушители привлекаются к юридической ответственности.

Трудовое правонарушение содержит определенную систему признаков, необходимых и достаточных для возложения юридической ответственности, то есть юридический состав. Его составными частями являются:

1) субъект правонарушения. Им может быть работник (физическое лицо, достигшее определенного возраста) или работодатель (юридическое или физическое лицо);

2) объект правонарушения (то, на что направлено правонарушение). Им может быть жизнь, здоровье граждан, собственность, общественный порядок и т.д. Следует подчеркнуть, что объект правонарушения — это всегда личное и общественное благо, которое охраняется, обеспечивается правом. Именно формальный момент — противоправность того или иного действия (бездействия) — прежде всего характеризует правонарушение. Объект, как и субъект, четко закреплен в правовой норме;

3) объективная сторона правонарушения, то есть совокупность внешних признаков, характеризующих данное правонарушение. К ним относятся: деяние; противоправность (формальный аспект); вредный результат (содержательный аспект); причинная связь между деянием и вредным результатом (вредоносный результат должен быть следствием, а само поведение — причиной именно этого результата);

4) субъективная сторона правонарушения. Она характеризуется виной (психическим отношением субъекта к своему действию (бездействию), к его результатам (последствиям). Выделяются две формы вины — умысел и неосторожность.

Умысел, в свою очередь, может быть прямым, когда лицо сознает общественно опасный характер своих действий или бездействия, предвидит возможность или неизбежность наступления вредных последствий, желает (либо допускает) их наступления. Если же лицо понимает общественную опасность своего деяния и его последствий, но не желает их наступления, хотя и допускает такую возможность или безразлично относится к ним, имеет место косвенный умысел.

Неосторожность как одна из форм вины тоже имеет два вида:

— самонадеянность (легкомыслие), когда лицо предвидит общественно вредные последствия своего поведения, но без достаточных к тому оснований самонадеянно (легкомысленно) рассчитывает их предотвратить;

— небрежность, когда лицо не предвидит общественно вредных последствий своего поведения, хотя при необходимой внимательности и предусмотрительности должно было и могло их предвидеть. Небрежность указывает, прежде всего, на безответственное и пренебрежительное отношение лица к выполнению возложенных на него обязанностей, к интересам общества и другого лица (лиц).

Вина является важнейшей составной частью субъективной стороны правонарушения. В качестве ее дополнительных элементов в отечественной теории права рассматривают цель и мотивы совершения правонарушения.

Противоправные деяния в области труда принято рассматривать как *дисциплинарные проступки*. Дисциплинарные правонарушения, которые совершаются

в сфере трудовых отношений, посягают на внутренний трудовой распорядок организаций. Они, безусловно, обладают самостоятельной социальной значимостью.

В общей теории права отмечается, что дисциплинарный проступок — это общественно вредное нарушение трудовой, исполнительской и иной дисциплины, то есть нарушение обязательного порядка деятельности предприятий и иных коллективных образований. Такие проступки дезорганизуют работу, а дезорганизация является общественно вредным состоянием управленческих отношений. Прогоулы, опоздания на работу, появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, невыполнение законных распоряжений работодателя и т.п. — все это примеры дисциплинарного проступка.

В теории трудового права имеются различные подходы к оценке дисциплинарного проступка.

Так, В.Н. Смирнов и А.И. Ставцева в своих научных работах определяют дисциплинарный проступок как виновное противоправное, исключаящее уголовную ответственность неисполнение трудовых обязанностей или неосуществление либо превышение правомочий, обеспечивающих процесс труда, лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным предприятием (учреждением, организацией).

По мнению В.Н. Толкуновой, дисциплинарный проступок — это противоправное виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

О.В. Смирнов, А.М. Куренной указывают, что нарушением трудовой дисциплины является противоправное виновное неисполнение работником трудовых обязанностей. Такое правонарушение, не влекущее уголовной ответственности, принято именовать дисциплинарным проступком.

Совершение дисциплинарного проступка означает нарушение трудовой дисциплины. Обычно под нарушением трудовой дисциплины понимается любое противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовой обязанности.

По мнению К.Н. Гусова, достижение цели правового регулирования конкретного трудового отношения требует точного осуществления прав и обязанностей каждым его участником. Смысл требования дисциплины состоит в том, чтобы каждый участник трудового правоотношения строго выполнял свои обязанности. Дисциплина труда предполагает не только точное соблюдение всеми участниками трудового правоотношения обязанностей, но и четкое осуществление ими правомочий. Это в большей степени относится к работодателям, которые в силу выполнения своих трудовых обязанностей наделены властно-распорядительными полномочиями.

Дисциплинарный проступок, как и любое правонарушение, обладает совокупностью объективных и субъективных признаков, называемых составом правонарушения.

Субъектом дисциплинарного проступка является сторона трудового договора, совершившая нарушение своих обязанностей.

Субъективную сторону составляет психическое отношение нарушителя к своему неправомерному поведению.

Для признания противоправного поведения субъекта трудового договора дисциплинарным проступком необходимо установить наличие его вины, которая может быть выражена в форме как прямого или косвенного умысла, так и неосторожности.

Объектом дисциплинарного проступка общего характера являются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения (ст. 1 ТК РФ), которые в конкретной организации складываются в определенную совокупность — внутренний трудовой распорядок.

Непосредственным объектом дисциплинарных проступков служат отдельные элементы внутреннего трудового распорядка в виде групп однородных правоотношений, связанных с полным и целесообразным использованием рабочего времени, обеспечением сохранности имущества организации, правильной организацией управления процессом труда и технологией производства (управления, оказания услуг), охраной здоровья и жизни членов коллектива работников и т.д.

Объективная сторона правонарушения в сфере труда содержит ряд элементов: поведение правонарушителя; время и место совершения правонарушения и т. д.

Дисциплинарные проступки включают в себя либо действие, либо бездействие. Нарушением трудовой дисциплины может быть не только виновное ненадлежащее исполнение или неисполнение трудовой обязанности, но и противоправное превышение или неприменение своих полномочий.

Итак, под нарушением трудовой дисциплины следует понимать всякое виновное противоправное неосуществление или превышение трудовых правомочий или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем. Такое определение позволяет дать наиболее полную классификацию правонарушений, совершаемых в сфере труда.

С точки зрения характера ответственности, наступающей в результате противоправных деяний в сфере трудовых отношений, правонарушения можно разделить на четыре группы:

- 1) правонарушения, влекущие уголовную ответственность;
- 2) правонарушения, влекущие административную ответственность;
- 3) правонарушения, влекущие гражданско-правовую ответственность;
- 4) правонарушения, влекущие ответственность по нормам трудового права.

Кратко рассмотрим каждую из этих групп.

Уголовное законодательство определяет, какие действия (бездействие) представляют собой общественную опасность и требуют применения мер уголовно-правового регулирования.

К правонарушениям, влекущим уголовную ответственность, относится широкий круг преступлений, которые могут быть совершены в сфере трудовых отношений как работодателем (его представителем), так и работниками при исполнении ими трудовых обязанностей. Пожалуй, в каждой главе Особенной части УК РФ (за исключением глав 33 и 34) предусматриваются составы преступлений, которые могут быть совершены в процессе осуществления трудовых правоотношений.

Так, относительно работодателя (его представителя) считается уголовным преступлением необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет (ст. 145 УК РФ).

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый имеет право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а ст. 19 Конституции РФ предусматривает для женщин и мужчин равные права и свободы, как и равные возможности для их реализации. Право беременной женщины и женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, на труд охраняет названная статья УК РФ. Она является дополнительной гарантией для реализации женщиной права на труд, если она имеет детей указанного возраста либо находится в состоянии беременности.

Необоснованным отказом гражданину в приеме на работу и необоснованным увольнением работника следует считать отсутствие объективных причин, которые давали бы достаточные основания для такого решения. Субъективная сторона данного преступления характеризуется прямым умыслом. Виновное должностное лицо, наделенное правом приема и увольнения работников, осознает, что совершает данное преступление, и желает этого.

Для наступления уголовной ответственности должен быть установлен мотив действий должностного лица, который состоит в нежелании иметь на работе беременную женщину или женщину, имеющую детей в возрасте до трех лет, избавиться от неудобного работодателю работника, сведения личных счетов (расправа за критику и т.п.), стремлении назначить на вакантную должность (уволенного работника) удобное для себя лицо.

В ст. 37 Конституции РФ подчеркивается, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Это требование охраняется ст. 143 УК РФ «Нарушение правил охраны труда».

Пленум Верховного суда РФ в Постановлении «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» от 23 апреля 1991 г. в редакции от 21 декабря 1993 г. разъяснил судам, что предусмотренная законом ответственность за нарушение правил охраны труда для лиц, обязанных обеспечить соблюдение этих правил, наступает независимо от формы собственности организации, в которых они работают. Кроме того, пленум обратил внимание на то, что ответственность за нарушение правил охраны труда могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечить соблюдение правил охраны труда на определенном участке работ, а также руководители предприятий и организаций,

их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил.

Статья 37 Конституции РФ (п. 3) закрепляет право работников на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Опираясь на этот принцип, трудовое законодательство закрепляет систему юридических средств, обеспечивающих выплату работникам заработной платы (вознаграждения за труд). Заработная плата — это установленное соглашением сторон систематическое денежное вознаграждение работника за выполнение им трудовой функции, которое работодатель обязан выплачивать по заранее установленным тарифным нормам с учетом индивидуального вклада и не ниже минимального размера, установленного государством. При этом законом устанавливаются порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ), а также ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК РФ).

Конкретные сроки выплаты заработной платы предусматриваются в коллективных договорах или иных локальных нормативных актах.

Соблюдение сроков выплаты заработной платы является важнейшей юридической обязанностью работодателя. Виновное неисполнение этой обязанности является грубым нарушением трудового законодательства. Уголовным кодексом РФ (ст. 145-1) установлена уголовная ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Следует подчеркнуть, что совершение преступления и привлечение к уголовной ответственности работодателя (его представителя) не препятствуют применению санкций, предусмотренных нормами трудового права, например увольнения, лишения права на получение льгот и преимуществ, закрепленных в трудовом законодательстве.

В сфере труда нередки случаи совершения правонарушений, влекущих *административную* ответственность. Административным правонарушением признается противоправное, виновное действие (бездействие) физического или юридического лица, за которое Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях или законами субъектов Российской Федерации об административных правонарушениях установлена административная ответственность.

Основным видом административного правонарушения в сфере труда является нарушение трудового законодательства и законодательства об охране труда (ст. 5.27 КоАП). К другим видам относятся административные правонарушения в сфере социального партнерства (ст. 5.27, 5.28 и др. КоАП РФ), нарушение законодательства о собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетировании (ст. 5.38 КоАП); нарушение установленного порядка организации либо проведения собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования (ст. 20.2 КоАП); организация деятельности общественного объединения,

в отношении которого принято решение о приостановлении его деятельности (ст. 20.2.1 КоАП).

Административные правонарушения совершают, как правило, должностные лица, а также работники, управляющие транспортными средствами.

Противоправное действие (бездействие), совершенное должностным лицом, признается как административный проступок только в том случае, если объектом правонарушения были социально-трудовые и иные правоотношения, то есть правоотношения, урегулированные нормами трудового права и права социального обеспечения и охраняемые мерами административной ответственности, то есть причинение вреда работнику.

Объективная сторона административного правонарушения в сфере труда состоит в невыполнении или нарушении трудового законодательства должностным лицом организации или иными субъектами, указанными в нормативных правовых актах, а также в правовых предписаниях по соблюдению установленных обязанностей.

Статья 2.4 КоАП РФ закрепляет правило, в соответствии с которым административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

В примечании к указанной статье впервые в административно-деликтном законодательстве дано определение должностного лица. Под ним кодекс понимает лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, то есть наделенное в установленном порядке распорядительными полномочиями в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в государственных органах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации. К ним закон приравнивает руководителей и других работников иных организаций, совершивших административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций, а также лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Названные субъекты несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное.

Таким образом, КоАП связывает административную ответственность должностных лиц с их служебным положением, выполнением функций организационно-распорядительного или административно-хозяйственного характера либо с особым правовым статусом лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность.

Совершение должностным лицом административного правонарушения вне связи с названными условиями влечет его ответственность как гражданина.

Работодатели (их представители) являются *специальными субъектами* административных правонарушений. К административной ответственности за

совершение административного правонарушения могут быть привлечены не только руководители организаций, но и должностные лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению работодателя возложена обязанность обеспечить соблюдение норм трудового права.

В сфере трудовых отношений имеют место правонарушения, влекущие *гражданско-правовую ответственность*. Такие правонарушения могут иметь место в основном в области неимущественных прав. В качестве примера можно привести нарушение научным работником (при выполнении им соответствующего выполняемой работе задания) авторских прав другого лица. При таких правонарушениях правовая защита осуществляется путем предъявления гражданско-правового иска.

Последствия правонарушений, совершенных работодателем (его представителем) и нанесших имущественный ущерб работнику, регулируются нормами трудового права.

Правонарушения, влекущие ответственность по нормам трудового права, в свою очередь, делятся на:

а) правонарушения, влекущие дисциплинарную ответственность. Такие правонарушения могут совершаться только лицами, состоящими в трудовых отношениях с конкретным работодателем;

б) правонарушения, влекущие материальную ответственность. Их характерная особенность заключается в том, что в результате виновного противоправного поведения одной из сторон трудового договора каждая из них взаимно наносит друг другу имущественный (материальный) ущерб.

Дисциплинарные проступки составляют основную массу правонарушений в сфере трудовых отношений. Их классификация с точки зрения ответственности по нормам трудового права представляет теоретический и практический интерес. В качестве оснований классификации могут выступать объект и субъект дисциплинарного проступка, элементы его объективной и субъективной сторон и т.д.

Наиболее часто встречающиеся дисциплинарные проступки по объекту можно разделить на четыре группы:

а) посягательства на полное использование рабочего времени (прогул, опоздания на работу, преждевременный уход с работы и др.);

б) посягательства на бережное и правильное использование имущества работодателя, его собственность (изготовление бракованной продукции, утрата или порча инвентаря, инструмента, оборудования, спецодежды и т.п., утрата или порча материалов, полуфабрикатов и т.д.);

в) посягательства на порядок управления процессами производства и труда в организации (отказ от работы и неисполнение законных приказов и распоряжений работодателя, нарушение технологического процесса, грубость, нарушение общественного порядка во время работы, нарушение установленных требований при приеме на работу, переводах и перемещениях работников, их увольнении, дача незаконных распоряжений работодателем);

г) посягательства, создающие угрозы здоровью, нравственности и жизни членов коллектива работников (нарушение правил охраны труда и техники безопасности, несоблюдение норм охраны труда, пьянство в рабочее время и т.п.).

По форме вины дисциплинарные проступки предлагается подразделить на умышленные (совершенные с прямым и косвенным умыслом) и неосторожные (совершенные в результате самонадеянности или по небрежности, халатности).

По длительности совершения дисциплинарных проступков можно выделить: длящиеся (например, прогул) и однократные правонарушения (например, поломка по небрежности инструмента и т.п.).

По источнику правового регулирования последствий дисциплинарные проступки, как представляется, можно подразделить на правонарушения, ответственность за которые устанавливается: а) Трудовым кодексом Российской Федерации; б) правилами внутреннего трудового распорядка; в) специальными законами; г) уставами и положениями о дисциплине.

В основу классификации правонарушений в трудовых отношениях могут быть положены и другие критерии.

Совершенно очевидно, что каждый из приведенных случаев классификации может стать основным для определенного исследования в зависимости от задачи, на разрешение которой направлены усилия исследователей.

Контрольные вопросы

1. Дайте определение внутреннего трудового распорядка. В чем состоит правовое его значение?
2. Назовите особенности юридического состава трудового правонарушения.
3. В чем состоят основные научные подходы к понятию «дисциплинарный проступок»?
4. Разделите правонарушения в сфере трудовых правоотношений с точки зрения характера ответственности.

Тема 3. Ответственность в сфере трудового права в системе юридической ответственности

В условиях рыночной экономики значение приобретает ответственность государственных органов, общественных организаций и объединений, должностных лиц, всех граждан за правильное, добросовестное, неуклонное и эффективное исполнение возложенных на них обязанностей.

В правовой науке до сих пор отсутствует общепринятое мнение о понятии и сущности юридической ответственности.

Ответственность — сложное и многостороннее понятие. Анализ концепций ученых-правоведов по вопросу юридической ответственности приводит к выводу о том, что большинство их понимают юридическую ответственность как меру государственного принуждения либо отождествляют ее с наказанием за совершенное правонарушение. Другие ученые трактуют юридическую

ответственность как охранительное правоотношение, как специфическую юридическую обязанность, как реализацию правовых санкций, правовых норм и т.д.

Сущность ответственности заключается в наказании, каре правонарушителя, то есть в претерпевании (несении, осуществлении) им неблагоприятных, отрицательных последствий, выражающихся в лишении (ограничении) его определенного блага. Применение каждой меры ответственности любой отрасли права (от лишения свободы до выговора) есть умаление личного блага правонарушителя — его чести и достоинства. Это не что иное, как социальное и юридическое осуждение его поведения, его личности. В этом — общее для всего института ответственности.

В современной теории права понятие ответственности трактуется также далеко не однозначно. Указывается, например, что ответственность — это, во-первых, синоним обязанности что-либо сделать, во-вторых, последствия нарушения обязанности, в-третьих, принятие или возложение определенных обязательств и предъявление на этой основе требований к соответствующему лицу, группе, организации с последующим применением санкций в случае невыполнения обязательств. Основу юридической ответственности образует социальная ответственность, следовательно, юридическая ответственность социальна по своему содержанию.

Под юридической ответственностью также понимается необходимость лица подвергнуться мерам государственного принуждения за совершенное правонарушение. В качестве основной цели такой ответственности выступает обеспечение прав и свобод субъектов, охрана и защита общественного порядка. Основными функциями юридической ответственности признаются следующие:

а) штрафная, которая характеризуется карательной реакцией государства на правонарушение и выражается в наказании виновного лица. А это, естественно, причиняет виновному личные имущественные либо организационные обременения, создает неблагоприятные последствия;

б) праввосстановительная: такая функция позволяет взыскать с виновных лиц причиненный ими ущерб (вред), возместить другой стороне правоотношения убытки, компенсировать потери, обеспечивая интерес управомоченного субъекта;

в) воспитательная: данная функция призвана формировать у субъектов правоотношения мотивы к правомерному поведению, предупреждать новые правонарушения.

Юридическое понятие ответственности не может быть оторвано от общего ее понятия. Это понятие должно рассматриваться как применение этого общего понятия к специфическим условиям и свойствам права, правовой деятельности, регулирование правом действий, поведения людей.

В Конституции РФ понимание юридической ответственности выражено, прежде всего, в позитивном значении, то есть как ответственность за правильное, добросовестное, эффективное выполнение лицом своих правовых обязанностей. Но оно имеет и особое, негативное выражение (осуждение, взыскание и т.д.) тогда, когда лицо безответственно или недостаточно ответственно относится к выполнению своих обязанностей.

Гражданин, должностное лицо, организация несут ответственность прежде всего за правильное выполнение своих обязанностей, то есть ответственность в ее позитивном значении. Если же обязанность не выполнена, наступает ответственность в ее так называемом негативном значении — принуждение, взыскание, наказание и т.п. Таким образом, юридическая ответственность — это те юридические последствия отрицательного характера, которые наступают для лица, не выполняющего должным образом своих обязанностей, лежащих на нем в силу закона.

Для возникновения и осуществления на практике юридической ответственности требуются определенные, предусмотренные законом основания и условия. Согласно законодательству Российской Федерации основанием юридической ответственности является совершение правонарушения. Отсутствие в поведении лица хотя бы одного из признаков правонарушения, указанных выше, снимает вопрос о наступлении юридической ответственности.

При решении вопроса о характере и степени юридической ответственности важно также наличие в действиях лица или группы лиц всего состава правонарушения — объекта, субъекта, субъективной и объективной сторон правонарушения.

Юридическая ответственность лежит на лице, несущем в силу закона обязанность, все время, в течение которого эта обязанность подлежит выполнению. Она выражается в осознании лицом необходимости неуклонно и добросовестно исполнять свои обязанности, в требованиях, предъявляемых к лицу обществом и государством, в системе мер, которыми обеспечивается исполнение лицом лежащих на нем обязанностей.

Любое должностное лицо, которое осуществляет руководство определенным участком работы, все время несет ответственность за то, чтобы работа выполнялась успешно, эффективно. И это — юридическая ответственность. Родители несут ответственность за содержание и воспитание детей, и это не только нравственная, но и юридическая ответственность, которая постоянно лежит на родителях, пока их дети не достигли совершеннолетия.

В современных условиях правильное понимание ответственности очень важно в социальном, юридическом и в политическом смысле. Оно имеет большое значение для научной разработки проблемы прав личности, субъективных прав, для совершенствования законодательства в этой области, для повышения ответственности государственных органов и должностных лиц, а также всех граждан за порученное им дело.

Из сказанного выше можно сделать следующие выводы:

Юридическая ответственность — это социально-правовой институт, нормы которого вносят вклад в процесс формирования основных элементов существования правового демократического государства. Она является составной частью социальной ответственности, но имеет свои характерные черты. Юридическая ответственность является властно-принудительным способом воздействия на субъектов правоотношений, как и государственное принуждение.

В целом смысл юридической ответственности состоит в наказании за нарушение правовых норм. Она всегда сопряжена с государственным осуждением

субъекта правоотношения, привлекаемого к ответственности, ограничением прав лица, нарушившего правовую норму.

Реализация санкций, указанных в правовых актах, представляет собой не что иное, как юридическую ответственность. Фактическим основанием ее применения является состав правонарушения, предусматривающий вид санкций. Юридическая ответственность может наступить только за виновный противоправный проступок. Необходимым субъективным основанием применения мер ответственности является наличие вины лица, нарушившего правовые обязанности. Юридическая ответственность всегда приобретает характер наказания.

Задачей юридической ответственности является не только наказание лица, совершившего противоправное деяние, но и удержание его от совершения новых противоправных действий (бездействия).

Классификация видов юридической ответственности в теории права осуществляется по различным основаниям. Наибольшее распространение получило деление видов юридической ответственности по отраслевому признаку: ответственность уголовная, административная, гражданско-правовая, дисциплинарная и материальная. Каждый из видов имеет специфическое основание (вид правонарушения), особый порядок реализации, специфические меры принуждения.

Уголовная ответственность — наиболее суровый вид ответственности. Она наступает за совершение преступлений и в отличие от других видов юридической ответственности устанавливается только законом.

Административная ответственность наступает за совершение административных проступков, предусмотренных Кодексом об административных правонарушениях. Такая ответственность может определяться также указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами субъектов РФ.

Гражданско-правовая ответственность наступает за нарушение договорных обязательств имущественного характера или за причинение имущественного внедоговорного вреда, то есть за совершение гражданско-правового деликта. Ее сущность состоит в принуждении лица нести отрицательные имущественные последствия.

Дисциплинарная ответственность возникает вследствие совершения дисциплинарного проступка.

Материальная ответственность сторон трудового договора заключается в необходимости возместить ущерб одному из субъектов трудового договора при определенных условиях в порядке, установленном законом.

Юридическая ответственность независимо от ее видов реализуется в строгом соответствии с установленными в рамках той или иной правовой системы принципами. Среди них главными общепризнанными являются такие, как законность, обоснованность, справедливость, неотвратимость, целесообразность, недопустимость повторной или двойной (например, одновременно уголовной и административной) ответственности за совершение одного и того же правонарушения.

Для возникновения и осуществления на практике юридической ответственности требуются определенные, предусмотренные законом основания и условия. Согласно отечественному законодательству основанием юридической ответственности является совершение правонарушения. Отсутствие в поведении лица хотя бы одного из признаков правонарушения, указанных выше, снимает вопрос о наступлении юридической ответственности.

При решении вопроса о характере и степени юридической ответственности важно также наличие в действиях лица или группы лиц всего состава правонарушения — объекта, субъекта, субъективной и объективной сторон правонарушения. Учет каждого из этих элементов позволяет избежать ошибки при установлении самого правонарушения, а также при определении меры ответственности за его совершение.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит сущность юридической ответственности?
2. Каковы научные позиции в оценке юридической ответственности?
3. Назовите основные функции юридической ответственности.
4. Какова общепринятая классификация видов юридической ответственности?

Тема 4. Правовое регулирование дисциплины труда

Трудовая дисциплина — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Трудовая дисциплина обеспечивает добросовестное, квалифицированное выполнение работы и высокопроизводительное использование рабочего времени. Дисциплина труда понимается:

— как *принцип трудового права*. В этом смысле она отождествляется с теми нормами трудового законодательства, которые направлены на поддержание порядка и дисциплины в процессе труда;

— как *элемент трудового правоотношения*. В этом смысле под ней понимаются обязанности субъектов трудового процесса; как институт трудового права — совокупность правовых норм, закрепляющих внутренний трудовой распорядок организации, обязательные правила поведения участников трудового процесса и меры по обеспечению соблюдения этих правил; как фактическое поведение работников — уровень соблюдения трудовой дисциплины.

Методы обеспечения трудовой дисциплины:

— создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы;

— сознательное отношение к труду;

— убеждение и воспитание; поощрения за добросовестный труд;

— создание обстановки нетерпимости к нарушителям дисциплины;

— применение мер дисциплинарного и общественного воздействия.

Трудовой распорядок организации определяется правилами ее внутреннего трудового распорядка. Внутренний трудовой распорядок — это система отношений, складывающихся внутри коллектива при выполнении трудовых обязанностей.

Внутренний распорядок регламентируется:

1) ТК РФ и другими федеральными законами (например, «Об основах государственной службы», «О бухгалтерском учете» и др.);

2) правилами внутреннего трудового распорядка — локальным нормативным актом организации, регламентирующим в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации;

3) уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников, которые утверждаются Правительством РФ и действуют в тех отраслях хозяйства, где нарушения трудовой дисциплины могут повлечь особо опасные последствия (транспорт, связь и др.);

4) должностными инструкциями, положениями, техническими правилами, которые закрепляют специальные обязанности отдельных категорий работников;

5) приказами и распоряжениями администрации.

Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Они, как правило, являются приложением к коллективному договору.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте понятие трудовой дисциплины.
2. Как рассматривается категория «трудовая дисциплина» в теории трудового права?
3. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Какова нормативная регламентация внутреннего распорядка?

Тема 5. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву

Дисциплинарная и материальная ответственность в юридической литературе нередко именуется трудовправовой ответственностью, под которой понимается обязанность работников и работодателей, их представителей претерпеть юридически неблагоприятные последствия в форме лишений личного, организационного и имущественного характера в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством.

По существу дисциплинарная и материальная ответственность — это самостоятельные виды юридической ответственности в сфере труда, имеющие общий признак — субъектов трудового правоотношения (работник и работодатель).

Дисциплинарную и материальную ответственность объединяет и то, что они основаны на трудовом договоре.

Государство, возлагая на работников определенные обязанности и наделяя их соответствующими правами, устанавливает ответственность за невыполнение этих обязанностей и незаконное использование предоставленных прав.

Трудовой кодекс РФ не дает легального определения понятия дисциплинарной ответственности. В ст. 192 ТК РФ указывается на то, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание.

В большинстве учебников по трудовому праву дисциплинарная ответственность определяется как обязанность работника ответить перед работодателем за совершенный дисциплинарный проступок и понести те меры воздействия, которые указаны в дисциплинарных санкциях трудового права.

Дисциплинарная ответственность представляет собой одну из форм государственного принуждения (дисциплинарное принуждение, применяемое должностными лицами к работникам, совершившим правонарушения, и влекущее неблагоприятные для них последствия). Она всегда связана с официальной отрицательной оценкой и осуждением поведения виновного лица.

Дисциплинарная ответственность наступает при наличии правовых и фактических оснований. Под правовым основанием понимается совокупность нормативных актов, в которых:

- во-первых, выражены предъявляемые к субъектам дисциплинарной ответственности требования;
- во-вторых, устанавливаются меры дисциплинарной ответственности за их нарушение (несоблюдение, неисполнение).

Таким образом, дисциплинарная ответственность является самостоятельным видом юридической ответственности. Она характеризуется наличием, как правило, собственного основания (дисциплинарного проступка, особых санкций — дисциплинарных взысканий), субъекта дисциплинарного проступка и субъекта дисциплинарной власти, уполномоченного применять дисциплинарные взыскания во внесудебном порядке.

Рассмотрим *основные нормативные правовые акты о дисциплине труда*. Источники трудового права — это различные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В источниках трудового права России отражены материальные условия жизни общества, и с их изменением меняются и источники трудового права. В первую очередь следует выделить юридическую субординацию источников трудового права: законы и подзаконные акты России и субъектов Российской Федерации, отдельно при этом по каждому институту отрасли трудового права. Все законы о труде и подзаконные акты трудового законодательства должны соответствовать Конституции РФ, а все подзаконные нормативные правовые акты к тому же и Трудовому кодексу РФ.

Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ — это основа всех источников трудового права и их системы. Иначе говоря, юридической базой для построения, развития и совершенствования всей системы источников российского трудового права является Конституция Российской Федерации, а на территории каждой республики как субъекта еще и Конституция этого субъекта Федерации.

Применительно к проблеме дисциплинарной ответственности следует выделить следующее:

1) в системе источников трудового права находятся не только нормативные акты по труду, но и договорные нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров. В ней отражается также сочетание императивных норм, принятых в централизованном порядке, со все более расширяющимися диспозитивными нормами, локальными, разрабатываемыми и применяемыми непосредственно в организации в пределах прав работодателя и профсоюзного органа или иного представительного органа работников;

2) в системе источников трудового права находятся ратифицированные Российской Федерацией международно-правовые акты по труду. Международные источники трудового права повышают защищенность трудящихся и условия их труда;

3) в систему источников трудового права входит немало актов специализированного ведомства — Министерства здравоохранения и социального развития РФ, а также других специализированных ведомств — Федеральной инспекции труда, Госгортехнадзора и др. (гл. 57 ТК РФ);

4) в создании нормативных актов трудового законодательства активно участвуют сами работники через свои профсоюзы и другие представительные органы, а также работодатели как непосредственно в создании локальных актов и локальных норм, так и через своих представителей на разных уровнях, вплоть до федерального. Это отражает и специфику метода трудового права;

5) в системе источников трудового права отражаются единство и дифференциация как трудового законодательства в целом, так и в регулировании правопорядка и ответственности в сфере труда. Единство отражено для всех трудовых отношений в принципах правового регулирования труда и в общих актах и общих нормах для всех работников на территории России, то есть в общем трудовом законодательстве.

Дифференциация (различие) норм трудового права выражается в специальном законодательстве для некоторых категорий работников, то есть в специальных нормативных актах трудового права и специальных нормах общих актов. К примеру, специальным актом является Устав о дисциплине работников морского транспорта РФ.

Конституция РФ и Трудовой кодекс — это основа всех источников трудового права и их системы. Конституция содержит важнейшие правила поведения людей в государстве и государства по отношению к каждому его гражданину, в том числе и в сфере труда, которые конкретизированы в Трудовом кодексе, других федеральных законах и подзаконных нормативных правовых актах.

Конституция обеспечивает единство общероссийского правового регулирования труда в первую очередь указанными принципами этого регулирования, закрепленными в ст. 2 ТК РФ, который находит свою конкретизацию и юридические гарантии во всей системе трудового законодательства, включая отношения, связанные с правопорядком и ответственностью в сфере труда.

Трудовой кодекс РФ занимает важнейшее место среди федеральных законов в области трудового права. Будучи основным кодифицированным источником трудового права России, он регулирует, по существу, весь комплекс общественных отношений, который входит в предмет данной отрасли права, включая отношения, рассматриваемые в данной работе.

Кодекс, в частности, регламентирует:

- порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, зависящим от поведения работника (ст. 81 ТК РФ);
- трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение (гл. 29, 30 ТК РФ);
- порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей (ст. 195 ТК РФ);
- обязанности работника в области охраны труда (ст. 214 ТК РФ);
- взаимную материальную ответственность сторон трудового договора (гл. 37-39 ТК РФ);
- порядок возмещения материальной ответственности руководителя организации, а также дополнительные основания для прекращения с ним трудового договора (ст. 277, 278 ТК РФ);
- вопросы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами (гл. 57, 58 ТК РФ).

Наряду с Трудовым кодексом РФ вопросы, связанные с правопорядком и ответственностью в сфере труда, регулируются и другими кодексами (КоАП РФ, УК РФ) и законами, принятыми на федеральном уровне, имеющими специальное назначение (например, Закон Российской Федерации «О прокуратуре Российской Федерации»).

Отношения по дисциплинарной ответственности по нормам трудового права имеют свои *принципы*. Принципы права являются стержнем всей системы права. С одной стороны, они выражают закономерности права, а с другой — представляют собой наиболее общие нормы, которые действуют во всей сфере правового регулирования и распространяются на всех субъектов.

Принципы права определяют пути совершенствования правовых норм, выступая в качестве руководящих положений (исходных начал) для законодателя. Благодаря принципам правовая система общества адаптируется к важнейшим интересам и потребностям человека и общества, становится совместимой с ними.

В теории права в зависимости от сферы распространения выделяются общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов (например, в трудовом праве).

К общеправовым принципам относят: законность, справедливость, демократизм, единство прав и обязанностей, гуманизм, юридическое равенство граждан перед законом и судом и др. Названные принципы действуют во всех без исключения отраслях современного российского права.

Если принципы характеризуют наиболее существенные черты нескольких отраслей права, то их относят к межотраслевым. Среди них выделяют: принцип неотвратимости ответственности; принцип состязательности; принцип гласности судопроизводства и др.

В трудовом праве, как и в любой другой отрасли права, межотраслевые принципы действуют, проявляются не целиком, а лишь применительно к особенностям регулируемых нормами этой отрасли права общественных отношений. Например, межотраслевой принцип охраны собственности проявляется через установление обязанности работника бережно относиться к имуществу работодателя (ст. 21 ТК РФ), с которым он связан по работе, а также через установление материальной ответственности за виновное причинение вреда этому имуществу (ст. 238 ТК РФ).

Основные принципы правового регулирования труда — это главные (руководящие) положения, отражающие суть действующего трудового законодательства. Под принципами трудового права обычно понимают закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права и главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, с одной стороны, отражают сложившуюся систему общественных отношений по организации труда, обусловленную действием объективных экономических законов. С другой стороны, в принципах правового регулирования отношений в сфере труда проявляется гуманистический и демократический характер всей системы российского права. Именно эта взаимосвязь дает возможность выявить и понять основные закономерности развития общественных отношений по труду в условиях рыночных отношений.

Правовые отношения по дисциплинарной ответственности работников имеют свои руководящие положения (начала), отражающие суть правовых актов, регулирующих этот круг отношений. Эти положения отражаются, прежде всего, в принятии ряда нормативных правовых актов, регулирующих по-новому отношения по ответственности работников организаций во всех отраслях экономики и управления.

Современные принципы правового регулирования дисциплинарной ответственности дают возможность глубже уяснить воздействие этих норм на общественные отношения и основные направления их развития в современных условиях хозяйствования организаций различных организационно-правовых

форм и форм собственности. Принципы юридической ответственности могут выполнять свою роль, только будучи опосредованными конкретными нормами права.

Применительно к правовому регулированию дисциплины труда следует выделить следующие основные принципы.

Принцип *законности* дисциплинарной ответственности состоит в требовании привлечения к ответственности лишь за виновное, противоправное деяние и только в установленных законом пределах. Указание на виновность как необходимое условие применения мер дисциплинарной ответственности формулируется через фактор принципа справедливости наказания.

Принцип *справедливости* дисциплинарной ответственности закрепляет характер дисциплинарных санкций, устанавливающих необходимость соответствия взыскания степени вины и тяжести совершенного проступка, исключающих возможность усиления взыскания по результатам рассмотрения жалобы работника, подвергнутого наказанию, и предусматривающих ответственность за собственные действия.

Ранее норма трудового права, в частности ст. 135 (ч. 3) КЗоТ 1971 г., закрепляла положение об обязанности администрации предприятия, учреждения, организации учитывать при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующую работу лица (рабочего или служащего), совершившего дисциплинарный проступок.

В Трудовом кодексе РФ в редакции от 30 декабря 2001 г. подобной нормы не было. Норма части 3 ст. 135 КЗоТ была восстановлена Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации». В частности, в части 5 ст. 192 ТК РФ указывается: «При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен».

Принцип справедливости включает в себя также требование применения одного юридического наказания за одно правонарушение.

Принцип *целесообразности* характеризует дисциплинарную ответственность как средство достижения определенных социальных целей. Действие этого принципа предполагает строгую индивидуализацию ответственности, учет при выборе меры ответственности свойств личности правонарушителя, рода и характера его деятельности. Этот принцип дисциплинарной ответственности выражается также в возможности освобождения от наказания (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), досрочного снятия дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 194 ТК РФ). Таким образом, принцип целесообразности дисциплинарной ответственности предполагает также закрепление права работодателя на досрочное снятие с работника в установленном законом порядке дисциплинарного взыскания, если цель ответственности достигнута ранее срока действия этого взыскания.

Принцип *неотвратимости* ответственности определяет предупредительное значение наказания. Неотвратимость дисциплинарной ответственности означает, что ни один дисциплинарный проступок не должен остаться вне поля зрения работодателя (его представителя).

Реализация принципа неотвратимости ответственности должна быть закреплена в обязанности возбуждения дисциплинарного дела по каждому случаю нарушения трудовой дисциплины. Это само по себе будет иметь большое превентивное значение независимо от того, завершается ли дисциплинарное производство стадией реализации дисциплинарной ответственности или же с учетом личности нарушителя и обстоятельств совершения дисциплинарного проступка прекращается до нее.

Принцип *оперативности* дисциплинарной ответственности выражается в установлении сроков наложения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ), в закреплении требований оперативного решения вопросов привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Рассматриваемый принцип стимулирует деятельность работодателя (его представителя) по своевременному применению дисциплинарных взысканий и способствует усилению воспитательного воздействия дисциплинарного наказания.

Таким образом, принципы дисциплинарной ответственности по нормам трудового права представляют собой теоретическое выражение или основные положения самостоятельного вида юридической ответственности.

Существуют определенные особенности *метода правового регулирования дисциплины труда*. Метод правового регулирования — это совокупность способов и приемов, применяемых государством в целях правового регулирования отношений.

Ученые выделяют четыре метода: 1) создание необходимых организационных и экономических условий для нормальной работы; 2) метод сознательного отношения к труду; 3) метод убеждения, воспитания, поощрения за добросовестный труд, успехи в труде; 4) метод принуждения.

Убеждение, как определяют ученые, — это метод воздействия, стимулирующий отдельных индивидов, социальные группы или классы к такому поведению, которое соответствует их воле, их подлинным интересам. В практической деятельности государства убеждение осуществляется путем идеологического и психологического воздействия. Идеологическое воздействие призвано выработать в каждом работнике данной организации этические нормы для оценки своего поведения и действий других лиц в процессе совместного труда. Эта оценка является идеологической базой сознательного соблюдения дисциплины труда.

Убеждение путем психологического воздействия предполагает всестороннее использование заинтересованности конкретной личности в удовлетворении ее материальных, функциональных и духовных потребностей.

Именно в совместном общественном труде обеспечивается единство интересов работодателя и работника с сочетанием с интересами общества. Следовательно, идейные убеждения работника находят свое отражение в его повседневных трудовых делах у данного работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях.

Принуждение — это метод воздействия, который обеспечивает совершение действий отдельными людьми или социальными группами вопреки их воле, в интересах принуждающего. В зависимости от органов, применяющих метод

принуждения, надо различать методы дисциплинарно-правового воздействия и общественно-морального принуждения.

Принуждение в процессе труда как метод воздействия государства на поведение участников трудового правоотношения обладает существенными особенностями:

а) принуждение применяется, как правило, в сочетании с убеждением;

б) применение принуждения как крайнего проявления власти допустимо при строго определенных условиях, прежде всего, в качестве следствия совершения дисциплинарного проступка;

в) принуждение должно быть обоснованным и гуманным, находиться в зависимости от характера и мотивов поведения и личности нарушителя, а также от последствий правонарушения.

В трудовых отношениях метод принуждения, как известно, применяется к работникам — нарушителям дисциплины труда. Этот метод находит проявление в наложении на них в установленном законом порядке дисциплинарных взысканий за совершение трудового правонарушения (дисциплинарного проступка).

Наряду с этим государство широко применяет способ стимулирования в сфере трудового правоотношения. Стимулирование осуществляет воздействие на сам процесс применения живого труда, обеспечивая повышение активности в выполнении трудовой функции согласно трудовому договору. Именно этим объясняется наибольшее распространение стимулирования в системах заработной платы. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирования, доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Тем самым предусматриваются преимущества и льготы для работников, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности: им в первую очередь предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания за счет средств работодателя.

Указанные выше особенности метода правового регулирования трудовых отношений оказывают существенное влияние на формирование и функционирование должного поведения субъектов трудового правоотношения.

В централизованной норме главную роль играет предписание, но применяется и дозволение:

— во-первых, вводится централизованное дозволение или собственно дозволение, допускающее самостоятельность действий субъектов права в пределах тех общих предписаний, которые должны войти в содержание локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

— во-вторых, возможно делегированное дозволение, являющееся содержанием самого локального нормативного акта и отражающее местные условия организации труда, регламентируемые в границах, предписанных централизованной нормой.

При установлении содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, совокупность которых в конкретной организации складывается в правопорядок, предельно проявляется вся совокупность способов

воздействия государства на участников правоотношения — запрет и дозволение, предписание и стимулирование (поощрение).

Важнейшую по значению и объему часть субъективной стороны дисциплины труда составляют *соблюдение обязанностей и осуществление прав* каждым работником. Эти права и обязанности выступают в качестве правового средства, при помощи которого осуществляется реальное выполнение работником его трудовой функции, предусмотренной трудовым договором.

В Конституции РФ обязанности работников в сфере труда, в том числе обязанность соблюдать дисциплину труда, не закреплены. Трудовые обязанности возлагаются на работников в силу заключенного трудового договора. Ответственность за невыполнение трудовых обязанностей работник несет не перед государством, а перед работодателем.

Дисциплина носит двусторонний характер, поскольку включает в себя обязанности не только работников, но и работодателя. Обязанность соблюдать дисциплину труда является одной из основных обязанностей работника. Эти обязанности, составляющие суть трудовой дисциплины, закреплены в ст. 21 ТК РФ. Их следует рассматривать в качестве важнейшего элемента содержания общего правового статуса работника.

Базовая обязанность, закрепленная в ст. 21 ТК РФ, выражает общее требование должного поведения работника в процессе труда. В ней проявляются отношения работника ко всем другим обязанностям, возникающим в процессе реализации трудового правоотношения, в том числе:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Необходимо учитывать, что обязанности работника могут конкретизироваться в зависимости от того, где и в качестве кого он трудится. В этой связи конкретные обязанности работника составляют обычно элемент специального статуса (например, статуса руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей, главного бухгалтера и т.п.).

Следует иметь в виду, что юридическое закрепление обязанностей работника, о которых указывается в ст. 21 ТК РФ, может осуществляться не прямо, а косвенно — путем указания того, что работник делать не вправе.

В организациях ряда отраслей экономики России для некоторых категорий работников в соответствии с принятыми уставами или положениями о

дисциплине наряду с общими обязанностями, предусмотренными ТК РФ, вменяются дополнительные обязанности, направленные на обеспечение и поддержание правопорядка в сфере труда. Связано это с тем, что неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей тем или иным работником может повлечь за собой тяжкие последствия, связанные либо с человеческими жертвами, либо крупным имущественным ущербом, например, в организациях с особо опасным производством в области использования атомной энергии, на железнодорожном и водном транспорте и др.

Так, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ обязывает работников соблюдать график движения поездов, предпринимать усилия по обеспечению сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, проявлению заботы о пассажирах, обеспечению высокой культуры их обслуживания. Виновное нарушение работников указанных обязанностей является дисциплинарным проступком.

Соблюдение и поддержание надлежащей дисциплины труда зависит не только от работника, но и от работодателя, который в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором обязан создавать условия, необходимые для обеспечения работниками дисциплины труда, и прежде всего от выполнения им установленных в ст. 22 ТК РФ основных обязанностей, к которым, в частности, относятся:

- соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективных договоров, соглашений и трудовых договоров;
- предоставление работникам работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечение работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности;
- обеспечение бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;
- возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и др.

Сформулированные законодателем в ст. 22 ТК РФ права работодателя, также как и его обязанности, направлены на обеспечение дисциплины труда. Эти права носят властный характер. Трудовое законодательство сегодня исходит из общего положения о том, что работодатель, как собственник имущества, обладает в организации определенной властью, необходимой для управления производством, в том числе и людьми, которые участвуют в нем.

Права работодателя в сфере труда следует разделить на три группы:

- 1) распорядительные, которые предназначены для обеспечения управления процессом труда и коллективом работников;

2) нормотворческие, имеющие целью принятие локальных нормативных актов в установленном порядке, действующем в данной организации;

3) дисциплинарные, которые объединяют право работодателя применить к работнику дисциплинарное взыскание за совершение им дисциплинарного проступка (ст. 192 ТК РФ) и право самостоятельно поощрить работника за успехи в труде (ст. 191 ТК РФ).

Реализуя свои права и обязанности по обеспечению дисциплины труда, работодатель не должен злоупотреблять хозяйской властью, предоставленной ему законом, а опираться и своим поведением на мнение и поддержку коллектива работников (его представительного органа).

Статья 189 ТК РФ, говоря об обязанностях работодателя, основной акцент делает на его действиях по правовой организации труда и созданию условий для роста производительного и эффективного труда. Тем самым подчеркивается, что указанный фактор является главным в обязанностях работодателя, и именно этот фактор в первую очередь обеспечивает должную дисциплину труда в конкретной организации.

Сформулированные в ч. 2 ст. 189 Трудового кодекса РФ в общей форме обязанности работодателя конкретизируются в других статьях кодекса, а также законах, иных нормативных правовых актах, коллективном договоре, локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права (например, ст. 41, 56, 212 ТК РФ).

Как и для работников, наряду с общими дополнительные обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда предусмотрены рядом специальных нормативных правовых актов — уставами и положениями о дисциплине.

Нарушение руководителем как общих, так и специальных обязанностей по обеспечению в организации надлежащей трудовой дисциплины рассматривается как дисциплинарный проступок, за который руководитель несет юридическую ответственность.

Подводя итог сказанному, следует сделать вывод о том, что в ст. 21, 22 ТК РФ предусмотрены основные, наиболее существенные с точки зрения законодателя права и обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда. Между правами и обязанностями работника и работодателя существует неразрывная связь. Они не могут существовать друг без друга. Права работников обеспечиваются обязанностями работодателей. Правами работодателей обеспечиваются обязанности работников.

Основные права и обязанности сторон трудового договора раскрываются, конкретизируются, детализируются в соответствующих статьях ТК РФ, иных законах, других актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах, соглашениях и трудовых договорах.

Основанием возникновения прав и обязанностей работника и работодателя служит заключение трудового договора, наличие трудовых отношений.

Совершение дисциплинарного проступка является юридически значимым обстоятельством, при котором работник привлекается к дисциплинарной ответственности. В связи с этим необходимо отметить, что понятие «дисциплинарный проступок» является правовым. В соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ

дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Некоторые правонарушения в сфере трудовых отношений не могут квалифицироваться как дисциплинарные проступки, поскольку они совершаются не в процессе исполнения трудовых обязанностей, не в рабочее время. Так, в отдельных случаях, ввиду особого характера выполняемых работником функций, закон при оценке его поведения придает правовое значение моральному облику человека, его поведению и в коллективе, и в быту. Это имеет место при решении вопроса об увольнении работника, выполняющего воспитательные функции, совершившего аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ), а также ряда работников отдельных категорий, подпадающих под действие уставов или положений о дисциплине (см., например, Устав о дисциплине работников морского транспорта, утвержденный постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395; Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621).

Трудовое законодательство различает несколько видов субъектов дисциплинарного проступка. Общее понятие субъекта дисциплинарного проступка распространяется на любого работника, виновного в невыполнении или ненадлежащем выполнении обязанностей, предусмотренных в правилах внутреннего трудового распорядка или иных нормативных правовых актах.

Наряду с общим нормативные акты содержат понятие специального субъекта. Основаниями для такого выделения служат:

а) ответственный характер трудовой функции, связанной с осуществлением правомочий по руководству организацией, а также по организации и управлению процессом труда производства в отдельных цехах, лабораториях, отделах, производственных участках, службах и т.п.;

б) ответственный характер трудовых обязанностей, связанных с обслуживанием источников повышенной опасности или особыми условиями труда. В этих случаях существенными являются специфическая роль отдельных отраслей экономики и характер организации производственной деятельности и труда работников данной организации. Указанная специфика относится, прежде всего, к организациям транспорта и отдельных отраслей промышленности (например, Минатомпрома РФ).

В соответствии с указанными выше основаниями трудовое законодательство предусматривает строго определенный круг должностных лиц или иных работников, являющихся в случаях нарушения ими трудовой дисциплины специальными субъектами дисциплинарного проступка. Этот круг лиц указывается в специальных нормативных актах.

Трудовому законодательству известно также обособление субъекта дисциплинарного проступка путем указания в нормативном акте конкретных правонарушений. Подобные элементы обособления субъекта имеют место, например, в Положении о дисциплине работников железнодорожного транспорта, где конкретно указывается нарушение правил движения поездов.

Субъективная сторона дисциплинарного проступка определяется отношением работника к своему поведению. Наличие вины дает основание признать данное противоправное поведение дисциплинарным проступком. В нормах трудового права вина фиксируется в форме умысла, а также в виде неосторожности, небрежности, халатности.

Как уже указывалось, объектом правонарушения являются общественные отношения. Исходя из этого под общим объектом дисциплинарного проступка следует понимать социально-трудовые отношения, складывающиеся в процессе труда, а точнее, ту их часть, которая регулируется нормами трудового законодательства. Комплекс этих правоотношений в конкретной организации составляет внутренний трудовой распорядок, который является специальным объектом правонарушения в сфере трудового права.

В качестве непосредственных объектов дисциплинарных проступков могут выступать отдельные элементы (группы отношений) внутреннего трудового распорядка: отношения по полному и целесообразному использованию рабочего времени; отношения по бережению и правильной эксплуатации сооружений, помещений, оборудования, машин, материалов, инструментов, инвентаря; отношения по организации управления процессом труда и технологией производства; отношения по охране труда и жизни членов коллектива работников данной организации.

Дисциплинарный проступок отличается от уголовного преступления не только степенью общественной опасности. В трудовом законодательстве, как правило, не существует широкого закрепления определенных составов дисциплинарных проступков. Поэтому изучение объективной стороны дисциплинарного проступка вызывает значительные трудности.

При выявлении нарушения трудовой дисциплины не всегда, в отличие, например, от гражданско-правовых имущественных правонарушений или отдельных видов уголовных преступлений, можно установить количественную или фактическую стороны вредных последствий. Поэтому на первый план выступает противоправное поведение человека, которое может заключаться либо в совершении запрещенного, либо в воздержании от предписанного действия. Отсюда две возможные его формы: противоправное действие и противоправное бездействие. Это положение полностью распространяется и на дисциплинарные проступки. Следует подчеркнуть, что в качестве нарушения трудовой дисциплины может выступать не только виновное неисполнение трудовых обязанностей лица, но и противоправное превышение или неприменение им своих правомочий.

Так, ряд уставов и положений о дисциплине к числу противоправных деяний относит неиспользование начальником в необходимых случаях своей дисциплинарной власти. Нетрудно заметить, что для лиц, занимающих должности, связанные с управлением производством и трудом, выполнение ими трудовых обязанностей во многих случаях выступает в качестве осуществления предоставленных им прав по организации производственного процесса и труда и, прежде всего, правомочий в трудовых отношениях с лицами, им подчиненными.

В отличие от гражданского права по трудовому законодательству противоправным будет и такое бездействие работника, когда его работу качественно и в срок, но без согласия и распоряжения работодателя выполнит другое лицо.

Особое значение для дисциплинарного проступка имеет время противоправного действия. В науке трудового права общепризнанно, что противоправное действие является дисциплинарным проступком в том случае, если оно совершено в рабочее время. Однако из этого правила известны исключения. Так, противоправным считается злоупотребление алкогольными напитками летным составом гражданской авиации, машинистами локомотивов на железнодорожном транспорте в период, предшествующий выходу на работу.

Правонарушением признается противоправное деяние работников, трудовые обязанности которых связаны с выполнением воспитательных функций.

Противоправными являются также конкретные действия должностных лиц вопреки специальным законам РФ. Такие действия хотя и не являются нарушениями обязанностей службы и трудовой (служебной) дисциплины, но не могут быть совместимы с их достоинством и назначением ввиду особого характера выполняемых обязанностей.

Как элемент объективной стороны дисциплинарного проступка существенное значение имеет причинная связь между виновным противоправным поведением и наступившим последствием. Особенно наглядно это проявляется в том случае, когда правонарушением причинен реальный ущерб имуществу работодателя.

Анализ всех элементов дисциплинарного проступка позволяет определить его как *виновное противоправное, исключаящее уголовную ответственность, неосуществление или превышение трудовых правомочий или неисполнение трудовых обязанностей лицом, состоящим в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем.*

По кругу лиц, на которых распространяются соответствующие нормативные правовые акты, выделяют два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную

Общая дисциплинарная ответственность регулируется нормами Трудового кодекса РФ (ст. 192-195) и распространяется на большинство работников.

В соответствии с ч. 1 ст. 192 ТК РФ работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:

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

Указанная норма содержит перечень таких оснований, но он не является исчерпывающим. В частности, сделана ссылка на основания, предусмотренные п.п. 5, 6, 9, 10 части 1 ст. 81, п. 1 ст. 336, ст. 348.11 ТК РФ.

Также указаны п.п. 7 и 8 ст. 81 ТК, в случаях, если виновные действия совершены работником по месту работы и в связи исполнением им трудовых обязанностей.

Специальная дисциплинарная ответственность регулируется специальным федеральным законодательством, в том числе уставами и положениями о дисциплине, и предусматривается в отношении:

1) работников транспорта, связи, Госатомнадзора:

— такую ответственность несут работники, подпадающие под действие уставов и положений о дисциплине;

— к ним применяются общие дисциплинарные взыскания и другие специфические взыскания (направление на обеспечение безопасности транспорта, лишение свидетельства на право управления локомотивом на срок до 3 месяцев за проступок, который создал угрозу аварии, крушения; увольнение за неоднократные нарушения дисциплины);

— дисциплинарной властью наделен в основном начальствующий состав, осуществляющий руководство производственным процессом. Объем дисциплинарных прав зависит от их должностного положения;

2) государственных гражданских служащих. Дисциплинарные взыскания применяются за должностной проступок, причем однократным грубым нарушением дисциплины, которое может повлечь применение взыскания вплоть до увольнения, считается: непредставление в установленные сроки или представление недостоверных, неполных сведений о доходах и имуществе; неисполнение или ненадлежащее исполнение федеральных законов, указов Президента РФ и вступивших в силу судебных решений.

Специальная дисциплинарная ответственность для государственных служащих предусматривается Законом «О государственной гражданской службе в РФ» и Указом Президента РФ «О мерах по укреплению дисциплины в системе государственной службы».

Виды специальных дисциплинарных взысканий:

1) общие дисциплинарные взыскания;

2) предупреждение о неполном служебном соответствии.

Дисциплинарной властью наделен орган или должностное лицо, имеющее право назначить государственного служащего на должность. Взыскание обжалуется в вышестоящий государственный орган и суд.

Государственному гражданскому служащему не требуется беспрекословное повиновение приказу руководителя, ему разрешается в определенных случаях не исполнять приказ, убедившись в его незаконности.

Специальная дисциплинарная ответственность применяется также в отношении судей (Закон РФ «О статусе судей в РФ») и работников органов и учреждений прокуратуры (Закон «О прокуратуре РФ»).

В соответствии с положениями ч. 4 ст. 192 ТК РФ применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных нормативными правовыми актами федерального уровня, не допускается.

Контрольные вопросы

1. В чем состоит сущность дисциплинарной ответственности?
2. Назовите основные положения Трудового кодекса о регулировании дисциплины труда.
3. Какова роль договорного регулирования дисциплины труда?
4. На чем основаны различия общей и специальной дисциплинарной ответственности?

Тема 6. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий

Правом наложения на работников дисциплинарных взысканий обладают полномочные представители работодателя, наделенные полномочиями по приему и увольнению работников, в соответствии с законодательством и учредительными документами.

Юридически-значимым обстоятельством при привлечении работника к дисциплинарной ответственности является совершение работником дисциплинарного проступка. В соответствии с ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать у работника письменное объяснение, которое последний вправе дать в течение двух рабочих дней (ч. 1 ст. 193). В случае если такое объяснение работником дано не было, составляется соответствующий акт полномочными представителями работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку.

Меру дисциплинарного взыскания по отношению к работнику определяет работодатель либо его полномочный представитель. При этом, как указывается в судебной практике, должны соблюдаться общие принципы юридической ответственности (законность, обоснованность, справедливость, гуманность, соразмерность и т.п.).

Трудовой кодекс Российской Федерации РФ предусматривает следующие правила наложения дисциплинарных взысканий:

- 1) взыскание применяется должностным лицом, которому такое право предоставлено;
- 2) отдельные категории работников могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию лишь с предварительного согласия соответствующих органов (работники в возрасте до 18 лет);
- 3) применять можно только такое взыскание, которое предусмотрено действующим законодательством;
- 4) за каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, однако привлечение работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, лишение работника отпуска, премии, тринадцатой заработной платы дисциплинарными взысканиями не являются;
- 5) избранная работодателем мера взыскания должна соответствовать тяжести совершенного работником проступка;

б) взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня обнаружения, не считая времени болезни и отпуска. День обнаружения проступка — это день, когда о нем стало известно непосредственному руководителю работника независимо от того, обладает он дисциплинарным правом или нет;

7) взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии и аудиторской проверки хозяйственной деятельности — не позднее 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу;

8) взыскание объявляется в приказе и сообщается работнику под расписку. Отказ от росписи фиксируется соответствующим актом;

9) по истечении года безупречной работы взыскание утрачивает силу автоматически, до истечения года — может быть снято досрочно;

10) в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются;

11) дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

12) применение мер общественного воздействия исключительно по инициативе коллектива работников не является препятствием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Особый порядок привлечения к дисциплинарной ответственности предусмотрен в отношении руководителей организаций, руководителей структурных подразделений организаций, их заместителей в случае заявления представительного органа работников, например, профкома (ст. 195 ТК РФ). Работодатель обязан рассмотреть такое заявление, и если подтвердится факт нарушения вышеуказанными лицами трудового законодательства, условий трудового договора, то работодатель обязан применить к ним дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения.

Трудовой кодекс Российской Федерации содержит механизм *снятия дисциплинарного взыскания*. В ч. 1 ст. 194 Кодекса сказано, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим такого взыскания. Таким образом, в этом случае дисциплинарное взыскание снимается автоматически, и издания приказа (распоряжения) полномочного представителя работодателя об отмене наложенного взыскания по истечении года не требуется.

В соответствии с ч. 2 ст. 194 ТК РФ работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, либо по заявлению самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или по ходатайству представительного органа работников. В пределах указанного срока полномочный представитель работодателя может изменить меру дисциплинарного взыскания на более мягкую. Вместе с тем он не вправе применить в данный период к работнику более строгое взыскание, так как в этом случае нарушается принцип применения за один проступок одного дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть также снято на основании решения или предписания государственной инспекции труда (ч. 1 ст. 357 ТК РФ), но инспекция не вправе смягчать меру дисциплинарного взыскания, так как это относится к компетенции полномочного представителя работодателя.

Контрольные вопросы

1. Какие субъекты могут налагать на работников дисциплинарные взыскания?
2. Назовите принципы, которые должны применяться при наложении на работников дисциплинарных взысканий.
3. Охарактеризуйте общие правила наложения дисциплинарных взысканий.
4. Каков порядок снятия наложенного дисциплинарного взыскания?

Тема 7. Материальная ответственность по трудовому праву

Материальная ответственность — обязанность работника или работодателя возместить полностью или частично имущественный ущерб, причиненный работодателю или работнику виновными противоправными действиями.

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

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем — выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Материальная ответственность наступает независимо от привлечения работника к другим видам ответственности и применения иных мер воздействия. Прекращение трудового договора не освобождает работника от материальной ответственности.

Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой состоит в следующем:

— субъектом ответственности может быть только работник, состоящий с работодателем в трудовых отношениях независимо от вида договора;

— взысканию, как правило, подлежит полный реальный, действительный ущерб;

— неполученные доходы взысканию не подлежат; ответственность наступает только при наличии вины работника. Обязанность доказывать вину работника лежит на администрации. Исключение сделано для работников, которые несут ответственность в силу закона, договора или разового документа. Вина этих работников предполагается до тех пор, пока будет доказано иное.

Законодательство о материальной ответственности:

- обеспечивает сохранность имущества работодателя;
- обеспечивает возмещение причиненного ущерба;
- содействует укреплению дисциплины;
- вырабатывает бережное отношение к имуществу работодателя; гарантирует заработную плату работников от неправильных удержаний.

Функции материальной ответственности:

- возместительная;
- дисциплинарно-взыскательная;
- охранительная (гарантийная).

Контрольные вопросы

1. Дайте понятие материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Охарактеризуйте виды материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Каковы функции материальной ответственности?
4. В чем состоит отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности?

Тема 8. Материальная ответственность работодателя перед работником

В соответствии с ТК РФ (ст. 234–250) работодатель несет материальную ответственность перед работником.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в 10-дневный срок со дня его поступления. При несогласии

работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже $1/300$ действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или в соответствии с гражданским законодательством. Вопросы компенсации морального вреда регламентируются ст. 237 ТК РФ и нашли отражение в материалах Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «О некоторых вопросах применения законодательства о компенсации морального вреда». Юридически-значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию при решении вопроса о компенсации морального вреда, относятся:

- наличие у работника физических и (или) нравственных страданий (например, травма, болезнь, обострение болезни), нарушение законных трудовых прав и интересов работодателем;
- совершение работодателем неправомерного действия или бездействия;
- наличие причинной связи между неправомерным виновным действием (бездействием) работодателя и наличием у работника физических и (или) нравственных страданий.

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

Контрольные вопросы

1. В чем выражается материальная ответственность работодателя в случае лишения работника возможности трудиться?
2. Охарактеризуйте ответственность работодателя за вред, причиненный имуществу работника.
3. Назовите основания и порядок возмещения работодателем компенсации в случае задержки заработной платы и иных выплат.
4. В каком порядке работодатель возмещает моральный вред, причиненный работнику?

Тема 9. Возмещение ущерба при причинении вреда жизни или здоровью работника

Работодатель обязан, в соответствии с Федеральным законом 1998 г., застраховать работников, состоящих с ним в трудовых отношениях, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, уплачивая страховые взносы за работника в Фонд социального страхования РФ (страховщика).

Отказ работодателя от выполнения указанной обязанности не может быть признан законным. В этом случае Фонд социального страхования РФ вправе потребовать от работодателя взносы за весь период работы пострадавшего работника и привлечь к установленной ответственности (например, по выплате штрафа за каждый день просрочки платежей).

Страховое возмещение выплачивается работнику при наступлении страхового случая, то есть несчастного случая или профессионального заболевания. Указанные обстоятельства подтверждаются актами, а также заключениями государственного инспектора труда.

Законом установлены следующие виды страховых выплат работнику:

- 1) пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% заработка за счет средств обязательного страхования до установления инвалидности или восстановления трудоспособности;
- 2) единовременная страховая выплата в размере, установленном законом, выплачиваемая пострадавшему работнику, а в случае его смерти — иждивенцам;
- 3) ежемесячные страховые выплаты исходя из среднемесячного заработка работника пропорционально установленному проценту утраты трудоспособности.

Кроме того, пострадавшему работнику предоставляются иные права:

- на дополнительную медицинскую помощь, сверх предусмотренной по обязательному медицинскому страхованию, в частности, право на дополнительное питание и приобретение лекарств;
- на осуществление постороннего (специального медицинского или бытового) ухода;
- на санитарно-курортное лечение;
- на протезирование и на обеспечение специальными приспособлениями, необходимыми в быту и для трудовой деятельности

Указанные виды обеспечения предоставляются пострадавшему (или его иждивенцам) за счет средств Фонда социального страхования РФ (их регулирование осуществляется нормами права социального обеспечения). Работодатели вправе предоставить пострадавшим работникам (членам их семей) за счет собственных средств дополнительные виды обеспечения. Такая обязанность может быть предусмотрена коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, индивидуальным трудовым договором.

Страховые выплаты застрахованному работнику, состоящему в трудовых отношениях со страхователем, производятся самим страхователем и засчитываются в счет уплаты страховых взносов страховщику. К таким выплатам приме-

няются нормы трудового права, в частности, положения ст. 236 ТК РФ об ответственности работодателя за задержку заработной платы. Таким образом, указанные правоотношения включаются в предмет трудового права.

Страхование работника прекращается работодателем с момента увольнения работника. Невыполнение работодателем обязанности по уплате страховых взносов в период работы пострадавшего не является основанием для его освобождения от ответственности. Следует отметить, что для отношений по возмещению ущерба, причиненного жизни или здоровью работника, сроки исковой давности не установлены. Таким образом, работодатель должен уплатить за работника страховые взносы за весь период работы, независимо от того, когда работник состоял с ним в трудовых отношениях.

В случае нарушений работодателем обязанностей по социальному страхованию пострадавший работник вправе потребовать не только возмещения утраченного заработка до момента назначения выплат и других убытков, но и компенсации морального вреда.

Контрольные вопросы

1. На чем основана обязанность работодателя по социальному страхованию работников, состоящих с ним в трудовых отношениях?
2. Каковы правовые последствия отказа работодателя от обязательного социального страхования работников?
3. В каких случаях работник имеет право на страховое возмещение?
4. Назовите виды социальных компенсаций работнику при несчастном случае (профессиональном заболевании).

Тема 10. Материальная ответственность работника перед работодателем

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1) наличие прямого, реального, действительного ущерба, понесенного работодателем в виде утраты, недостачи, порчи, хищения, понижения стоимости имущества, излишних денежных выплат. Неполученные доходы взысканию не подлежат. Исключение составляет причинение ущерба самовольным использованием технических средств в личных целях;

2) противоправность действия (бездействия) работника, которыми причинен ущерб;

3) наличие вины работника в форме умысла или неосторожности. Форма и степень вины влияют на меру ответственности;

4) причинная связь между действием (бездействием) работника и возникшим ущербом.

Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. Возмещение работником причиненного ущерба осуществляется в пределах его среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

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 имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

Виды материальной ответственности работника:

- 1) ограниченная;
- 2) полная.

Ограниченная материальная ответственность состоит в обязанности работника возместить ущерб полностью, но не свыше установленных законом пределов.

Ограниченная ответственность в пределах среднего месячного заработка работника наступает, если ущерб причинен при исполнении трудовых обязанностей, как правило, по неосторожности, и если для данного случая не предусмотрен иной вид ответственности. Средний месячный заработок определяется на день обнаружения ущерба, при ревизии, инвентаризации — на день подписания соответствующего акта или заключения. Ответственность наступает за ущерб, причиненный имуществу работодателя по небрежности, кроме случаев повреждения имущества в состоянии опьянения или самовольного использования: обесценением документов; недобором денежных сумм; излишними денежными выплатами.

Если работник допустил несколько случаев причинения ущерба, суммы в возмещение ущерба в пределах среднего месячного заработка взыскиваются за каждый такой случай.

Ограниченную материальную ответственность несут:

- 1) руководящие работники за ущерб, причиненный:
 - неправильной постановкой учета или хранения материальных ценностей;
 - принятием необходимых мер к предотвращению простоя, выпуска недоброкачественной продукции, уничтожения и порчи материальных ценностей;

2) должностные лица, обладающие правом приема, увольнения работников и издававшие приказ об увольнении или переводе работника с явным нарушением закона.

Явным нарушением закона считаются:

- перевод на другую постоянную работу без согласия работника;
- увольнение без предварительного согласия профсоюза, когда такое согласие необходимо;
- увольнение, не предусмотренное основами трудового законодательства;
- увольнение или перевод работника с нарушением специальных гарантий, установленных действующим законодательством для женщин, несовершеннолетних, представителей работников и др.;

3) должностные лица, в обязанность которых входило издание приказа о восстановлении работника на работе и которые не исполнили эту обязанность.

Размер возмещаемого ущерба определяется из оклада, полученного должностным лицом на день издания приказа об увольнении или переводе с явным нарушением закона, а вследствие задержки исполнения решения о восстановлении на работе — на день, когда должностному лицу поступило на исполнение решение о восстановлении на работе.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте правовую категорию «материальная ответственность работника перед работодателем».
2. Каковы условия привлечения работников к материальной ответственности?
3. Назовите основания освобождения работников от материальной ответственности перед работодателем.
4. При каких условиях материальная ответственность работника ограничивается определенным размером и каковы пределы таких ограничений?

Тема 11. Полная материальная ответственность работника перед работодателем

Полная материальная ответственность состоит в обязанности работника возмещать причиненный ущерб в полном размере в исчерпывающих случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Согласно ч. 2 ст. 242 ТК РФ основанием для привлечения работника к полной материальной ответственности является возложение федеральным законом материальной ответственности в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении трудовых обязанностей.

Полная материальная ответственность, в соответствии со ст. 243 ТК РФ, наступает в следующих случаях:

- 1) возложения на работника в соответствии с законодательством полной материальной ответственности, ее несут, в частности:

— работники автомобильного транспорта, водители, специалисты, ремонтники, виновные в перерасходе автомобильного топлива сверх установленных норм;

— работники связи за недостачу или повреждение вложений почтовых отправлений, недостачу периодических изданий, за утрату или задержку доставки всех видов почтовых и телеграфных отправлений;

— лица, работающие в аграрном секторе, виновные в хищении, недостаче или гибели лошадей, крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, принадлежащих совхозам и скотооткормочным предприятиям;

2) недостачи ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных по разовому документу (акт, накладная, доверенность и т.д.);

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения вреда в состоянии опьянения (алкогольного, токсического, наркотического);

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами.

8) причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей. При этом работник возмещает не только прямой действительный ущерб, но и неполученные доходы.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

Далее необходимо более остановиться на вопросах применения полной материальной ответственности, возникающей на основании письменных договоров.

С работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, заключаются письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, т.е. о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Договоры не могут заключаться с работниками хотя и связанными с обслуживанием ценностей, но которым эти ценности не передаются (сторожа, вахтеры, грузчики).

Специальный договор об индивидуальной или коллективной ответственности считается заключенным с момента его подписания, а ответственность работника (коллектива) за сохранность вверенных ему ценностей возникает с принятия их по акту. Возлагать ответственность за необеспечение сохранности имущества, которое не находилось в подотчете у работника (коллектива), нельзя. Договор действует на все время работы с вверенными работнику (коллективу) ценностями.

Таким образом, полная материальная ответственность по индивидуальному договору наступает при одновременном наличии следующих условий:

- работник достиг 18 лет;
- занимает должность или выпаяет работу, указанную в специальном перечне;
- с ним в установленном порядке заключен особый письменный договор;
- имущество вверено работнику он не обеспечил его сохранность.

При отсутствии хотя бы одного из условий работник несет ограниченную ответственность, исключается полная материальная ответственность по другим основаниям (в силу приговора, закона).

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в *полном* размере, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и всеми членами коллектива (бригады), для освобождения от материальной ответственности член коллектива (бригады) должен доказать отсутствие своей вины.

При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется по соглашению между всеми членами коллектива (бригады) и работодателем. При взыскании ущерба в судебном порядке степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется судом.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность вводится руководителем с согласия всех членов коллектива (бригады) при совместном выполнении работниками работ, связанных с обслуживанием ценностей.

Основанием для привлечения коллектива к ответственности является необеспечение сохранности ценностей.

Ущерб возмещается членами бригады пропорционально тарифной ставке и проработанному времени за период, когда произошел ущерб.

Договор действует на весь период работы бригады с вверенными ей ценностями; при смене бригадира или выбытии из коллектива более 50% состава договор подлежит перезаключению.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте сущность полной материальной ответственности работника перед работодателем.
2. В каких случаях работник может быть привлечен к полной материальной ответственности?
3. Определите общие принципы, основания для включения в перечень работников, с которыми могут быть заключены письменные договоры о полной материальной ответственности.

Тема 12. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба

Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, согласно ст. 246 ТК РФ, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

Размер причиненного ущерба может не совпадать с размером возмещаемого ущерба, который определяется с учетом конкретных обстоятельств, степени вины и материального положения работника.

С учетом этих обстоятельств суд может уменьшить размер возмещаемого ущерба. Под конкретными обстоятельствами понимаются обстоятельства, препятствующие работнику выполнять возложенные на него обязанности надлежащим образом. При этом учитывается, принимал ли работник зависящие от него меры для предотвращения ущерба. Снижение размера ущерба недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершен с корыстной целью или причинен в состоянии опьянения.

При совместном причинении ущерба ответственность обычно долевая. Солидарная ответственность может быть возложена на работников, если приговором суда установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями. Солидарная ответственность устанавливается и для членов коллегиальных исполнительных органов организаций за недобросовестное, неразумное руководство.

До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника объяснения в письменной форме для установления причины возникновения ущерба является обязательным.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

Статья 248 ТК РФ устанавливает следующие варианты взыскания ущерба с работника:

1) добровольно, путем внесения в кассу соответствующей суммы, передачи равноценного имущества или исправления поврежденного. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю;

2) по распоряжению работодателя путем удержания из заработной платы работника, если ущерб не превышает его среднего месячного заработка независимо от вида и предела материальной ответственности. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба;

Кроме того, согласно ст. 391, 392 ТК РФ, установлен судебный порядок возмещения работником материального ущерба, причиненного работодателю. Срок исковой давности для обращения в суд — один год со дня обнаружения ущерба.

В целях защиты трудовых прав работника Трудовой кодекс РФ установил юридические гарантии, ограничивающие удержание из заработной платы работника. В соответствии со ст. 138 ТК при каждой выплате заработной платы с работника может быть удержано не более 20%, по нескольким исполнительным документам — 50%, а в особо оговоренных случаях (при отбывании исправительных работ, при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, при возмещении вреда, причиненного жизни, здоровью работника, при возмещении вреда, причиненного преступлением) — 70% заработка.

Контрольные вопросы

1. Назовите способы взыскания с работника материального ущерба, причиненного работником.

2. В каком случае взыскание материального ущерба с работника может производиться только на основании решения суда?

3. Допускает ли закон рассрочку возмещения работником материального ущерба, причиненного работодателю?

4. Возможно ли одновременное применение к работнику мер материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, и мер дисциплинарной ответственности?

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Методические указания

Тематика семинарских занятий включает наиболее значимые вопросы учебной дисциплины «Правонарушения и ответственность по трудовому праву». В процессе домашней подготовки к семинарским занятиям по соответствующей теме студенты должны:

— изучить рекомендованные по соответствующей теме нормативно-правовые акты, материалы судебной практики, учебники, учебные пособия, а также по своему усмотрению выбрать дополнительную литературу;

— подготовить ответы на вопросы, сформулированные в задании; наиболее значимые вопросы коллективно обсуждаются на семинарском занятии.

Семинарские занятия призваны обеспечить изучение студентами содержания и задач данного спецкурса, особенности его важнейших институтов, их использование в практической деятельности. В этой связи студентам рекомендуется ознакомиться с текущими материалами специальных юридических периодических изданий — «Бюллетень Верховного суда РФ», «Государство и право», «Хозяйство и право», «Трудовое право» и др. где публикуются теоретические исследования, анализ нового законодательства, обобщение правоприменительной практики.

Семинар 1. Правопорядок и правонарушения в сфере труда

Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика правопорядка по российскому праву.
2. Особенности правопорядка в сфере трудовых отношений.
3. Правонарушения в области общественного труда.
4. Разграничение трудового правонарушения и правонарушений в смежных отраслях права.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристъ, 2009.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. — М. : Эксмо, 2009.
4. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.

Дополнительная литература:

1. Марченко. М.Н. Теория государства и права: Учебник. — М., 2006.
2. Перевалов В.Л. Теория государства и права. — М., 2005.
3. Трудовое право России: Учебник / Под. ред. А.М. Куренного. — М., 2004.
4. Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушение законодательства о правах граждан // Трудовое право. — 2004. — № 7.

Семинар 2. Юридическая ответственность по трудовому праву

Вопросы для обсуждения:

1. Юридическая ответственность в общей теории права.
2. Основные принципы и цели юридической ответственности.
3. Виды юридической ответственности за нарушение правопорядка.
4. Правоотношения юридической ответственности.
5. Сущность юридической ответственности в сфере труда.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристъ, 2009.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации. — М. : Эксмо, 2009.
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. — М.: Эксмо, 2009.
5. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права. В 2 т. — М., 2003.
6. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.

Дополнительная литература:

1. Агеева Е.А. Юридическая ответственность в государственном управлении. — М., 1990.
2. Духно Н.А., Ивакин В.И. Понятие и виды юридической ответственности // Государство и право. — 2000. — № 6.
3. Липинский Д.А. Принципы и правоотношения юридической ответственности. — М., 2003.
4. Малеин Н.С. Современные проблемы юридической ответственности // Государство и право. — 1994. — № 6.
5. Салищева Н. Законодательное регулирование ответственности // Закон. — 1998. — № 9.
6. Хныкин Г.В. Проблемы ответственности сторон трудового договора // Российский ежегодник трудового права. — 2005. — № 1.

Семинар 3. Категория «дисциплина труда» в трудовом праве

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность дисциплины труда.
2. Основные нормативно-правовые акты о дисциплине труда.
3. Обязанности сторон трудового договора по обеспечению дисциплины труда.
4. Правила внутреннего распорядка в системе нормативно-правового регулирования дисциплины труда.
5. Методы обеспечения трудовой дисциплины.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристь, 2009.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. — М. : Эксмо, 2009.
4. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права. В 2 т. — М., 2003.
5. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.

Дополнительная литература:

1. Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок // Хозяйство и право. — 2002. — № 9.
2. Дзасаров М.Э. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации и дисциплины труда // Законодательство и экономика. — 2004. — № 3.
3. Косов И.А. Подготовка правил внутреннего трудового распорядка организации // Трудовое право. — 2003. — № 11.
4. Сосна Б. Правовое регулирование дисциплины труда // Юрист. — 2003. — № 37.

Семинар 4. Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и особенности дисциплинарной ответственности.
2. Отграничение дисциплинарной ответственности от других видов юридической ответственности.
3. Общая дисциплинарная ответственность.
4. Специальная дисциплинарная ответственность. Юридически значимые обстоятельства, применяемые в случае привлечения к специальной дисциплинарной ответственности.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристь, 2009.
3. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права. В 2 т. — М., 2003.
4. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.
5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В.Смирнова. — М.: Проспект, 2008.

Дополнительная литература:

1. Гребенщиков А.В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности // Российский ежегодник трудового права. — 2005. — № 1.

2. Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // Трудовое право. — 2004. — № 3.
3. Романова Е.В. Не только плюсы, но и минусы: Дисциплина труда с позиций Трудового кодекса РФ // Журнал российского права. — 2002. — № 12.
4. Труханович Л.В. Дисциплинарные взыскания: заповедь для кадровика // Кадры предприятия. — 2003. — № 3.
5. Федин В., Самойлов В. Обусловленность дисциплинарных взысканий и порядок их применения // Вопросы трудового права. — 2007. — № 1.

Семинар 5. Применение дисциплинарной ответственности

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие дисциплинарного проступка.
2. Правовые процедуры наложения дисциплинарных взысканий.
3. Проблемы расторжения трудового договора с работником как меры дисциплинарного взыскания.
4. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителей организаций по требованию представительного органа работников.
5. Снятие дисциплинарных взысканий.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристъ, 2009.
3. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права. В 2 т. — М., 2003.
4. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.
5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. — М. : Проспект, 2008.

Дополнительная литература:

1. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, Утверждено Постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г.
2. Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утвержден постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г.
3. Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // Трудовое право. — 2004. — № 3.
4. Труханович Л.В. Дисциплинарные взыскания: заповедь для кадровика // Кадры предприятия. — 2003. — № 3.
5. Федин В., Самойлов В. Обусловленность дисциплинарных взысканий и порядок их применения // Вопросы трудового права. — 2007. — № 1.

Семинар 6. Материальная ответственность сторон трудового договора

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и значение материальной ответственности.
2. Разграничение материальной и имущественной ответственности.
3. Нормативные акты, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора.
4. Основания и общие условия применения материальной ответственности сторон трудового договора.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юрист, 2009.
3. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права. В 2 т. — М., 2003.
4. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.
5. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. — М. : Проспект, 2008.

Дополнительная литература:

1. Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. — Казань, 2004.
2. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде. — М., 2000.
3. Самсонова Т.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. — М. : Альфа-Пресс, 2004.
4. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность. — М., 1990.
5. Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушение законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое право. — 2004. — № 7.
6. Шеломов В.А. Материальная ответственность сторон трудового договора // Хозяйство и право. — 2002. — № 10.

Семинар 7. Юридическая основа материальной ответственности работодателя перед работником

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и сущность материальной ответственности работодателя перед работником.
2. Ответственность работодателя в случае незаконного лишения работника возможности трудиться.
3. Ответственность за ущерб имуществу работника.
4. Ответственность за задержку заработной платы и других выплат работнику.
5. Ответственность за ущерб здоровью работника.
6. Компенсация морального вреда, причиненного работнику.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристь, 2009.
3. Гражданский кодекс РФ. Часть первая. — М, 2009.
4. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда». С изменениями от 25 октября 1996 г. и от 15 января 1998 г.
5. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права. В 2 т. — М., 2003.
6. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.
7. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. — М. : Проспект, 2008.

Дополнительная литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. Ю.П. Орловского. — М., 2008.
2. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде. — М., 2000.
3. Самсонова Т.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. — М. : Альфа-Пресс, 2004.
4. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность. — М., 1990.

Семинар 8. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие материальной ответственности работников по российскому трудовому праву.
2. Условия привлечения работников к материальной ответственности.
3. Ограниченная ответственность работника перед работодателем.
4. Полная материальная ответственность работника перед работодателем.
5. Письменные договоры о полной материальной ответственности.
6. Определение размера ущерба и порядок его взыскания с работника.

Основная литература:

1. Конституция Российской Федерации. — М. : Проспект, 2009.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристь, 2009.
3. Гражданский кодекс РФ. Часть первая. — М, 2009.
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. «О порядке утверждения перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

5. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».

6. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

7. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права. В 2 т. — М., 2003.

8. Миронов В.И. Трудовое право. — М., 2009.

9. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. — М. : Проспект, 2008.

Дополнительная литература:

1. Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. — Казань, 2004.

2. Драчук М.А. Материальная ответственность работников организации: некоторые проблемы теории и практики // Российский ежегодник трудового права. — 2005. — № 1.

3. Карпухин А.Е. Полная материальная ответственность работника: отдельные правовые аспекты // Трудовое право. — 2003. — № 5.

4. Костян И.А. Материальная ответственность руководителя организации // Человек и труд. — 2004. — № 10.

5. Полетаев Ю.И. Полная материальная ответственность на основании трудового договора // Вопросы трудового права. — 2007. — № 3.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, имеет целью более глубокое усвоение студентами изучаемого материала, в том числе материалов судебной практики, формирование у них навыков исследовательской работы, ориентацию на умение применять теоретические знания на практике.

В процессе данной деятельности ставятся следующие задачи:

- научить студентов работать с учебной, методической литературой, нормативным и правоприменительным материалом;
- формировать у них соответствующие знания, умения и навыки;
- стимулировать профессиональный рост студентов, воспитывать творческую активность и инициативу.

Самостоятельная работа студентов предполагает:

- самостоятельное изучение материалов;
- конспектирование нормативно-правовых актов, научной и учебно-методической литературы, в том числе источников из новейших периодических изданий;
- написание реферата, контрольной работы (в соответствии с учебным планом);
- подготовку докладов и выступлений на конференциях.

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Методические указания

Письменные контрольные работы являются важным элементом учебного процесса. Они прививают студенту навыки изучения источников, законодательства, научной и учебной литературы, развивают умение самостоятельно излагать вопросы избранной темы, способствуют более глубокому усвоению материала учебного курса «Правонарушения и ответственность по трудовому праву».

Тематика контрольных работ

Вариант 1

Общая характеристика юридической ответственности по российскому трудовому праву

Литература:

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (любое издание с 2008 г.).
3. Абрамова А. Проблемы ответственности в Трудовом праве // Вестник МГУ. — 1981. — № 4.
4. Малеин Н.С. Современные проблемы юридической ответственности // Государство и право. — 1994. — № 6.

5. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве: Учебное пособие. — М., 2001.

6. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность. — М., 1990.

7. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. — М., 1990.

Вариант 2

Дисциплинарная ответственность по российскому трудовому праву

Литература:

1. Трудовой кодекс РФ.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (любое издание с 2008 г.).

3. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. — Воронеж, 1990.

4. Смирнов В.Н. Внутренний распорядок на предприятии. — Л., 1990.

5. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. — М., 1990.

Вариант 3

Материальная ответственность сторон трудового договора

Литература:

1. Трудовой кодекс РФ.

2. Комментарий к Трудовому кодексу РФ (любое издание с 2008 г.).

3. Залесский В.В., Чиканова Л.А. Материальная ответственность работодателя и работника: Постатейный комментарий к разделу XI Трудового кодекса РФ. — М., 2002.

4. Курочкина В. Ответственность работника перед работодателем // Российская юстиция. — 2000. — № 1.

5. Полетаев Ю.Н. Материально-ответственные лица: трудовые права и обязанности, ответственность. — М., 1998.

КОНТРОЛЬ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ

Промежуточная аттестация студентов проводится два раза в семестр. Она осуществляется в форме решения тестовых заданий и задач по пройденным темам.

Итоговая аттестация проводится в форме зачета.

Тестовые задания для промежуточного контроля знаний студентов Вариант 1

1. За уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения административная ответственность возлагается на:

- а) работников (их представителей);
- б) работодателя либо лицо, его представляющее;
- в) профком организации;
- г) в равной степени на работодателя и работников (их представителей).

2. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет:

- а) наложение административного штрафа;
- б) меры уголовной ответственности;
- в) меры дисциплинарной ответственности;
- г) юридические последствия.

3. За нарушение правил охраны труда, повлекшее причинение тяжкого вреда здоровью работника, применяется:

- а) дисциплинарная ответственность;
- б) материальная ответственность;
- в) уголовная ответственность;
- г) административная ответственность.

4. В случае невыплаты свыше двух месяцев заработной платы руководителем организации, работодателем — физическим лицом уголовная ответственность законом установлена:

- а) безусловно;
- б) если эти действия совершены из корыстной или иной личной заинтересованности;
- в) если эти действия осуществлены с другими правонарушениями;
- г) если в суде не доказано, что работодатель действовал из соображений экономической целесообразности.

5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам:

- а) только связанным с беременностью или наличием детей;
- б) только связанным с наличием несовершеннолетних детей;
- в) только связанным с наличием несовершеннолетних и совершеннолетних нетрудоспособных, нуждающихся в помощи детей;
- г) только связанным с беременностью.

6. Работодатель имеет право уволить работника, в случае предоставления им при заключении трудового договора:

- а) только подложных сведений;
- б) подложных документов и сведений;
- в) ложных сведений о регистрации;
- г) только подложных документов.

7. Руководитель организации, его заместитель и главный бухгалтер могут быть уволены за принятие необоснованного решения только в случае, если решение повлекло за собой:

- а) отключение электроэнергии;
- б) значительное сокращение численности или штата работников;
- в) нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- г) банкротство предприятия.

8. За грубое однократное нарушение трудовых обязанностей работодатель может уволить из перечисленных ниже лиц только:

- а) руководителя (филиала, представительства);
- б) руководителя организации и главного бухгалтера;
- в) руководителя организации (филиала, представительства) и его заместителей;
- г) руководителя любого структурного подразделения.

9. Работник может быть уволен за совершение хищения имущества по месту работы:

- а) личного имущества работников;
- б) государственного;
- в) общественного;
- г) чужого.

10. Для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя необходимо:

- а) нарушение трудовой дисциплины;
- б) обязательно согласие профкома;
- в) наличие предусмотренных ТК оснований;
- г) наличие предусмотренных ТК оснований для увольнения и соблюдение установленного законом порядка увольнения.

11. Трудовой договор может быть прекращен в случае нарушения следующих правил заключения трудового договора:

- а) в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности;
- б) отсутствие в трудовом договоре обязательных условий;
- в) отсутствие регистрации;
- г) отсутствие прописки по месту нахождения организации.

12. Работодатель имеет право уволить работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за совершение виновных действий, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны:

- а) непосредственного руководителя;
- б) работников;
- в) главного бухгалтера;
- г) работодателя.

13. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных:

- а) нормативно-правовыми актами о труде муниципальных органов;
- б) федеральными законами;
- в) законами субъектов Российской Федерации;
- г) локальными нормативно-правовыми актами.

14. Работник может быть уволен за нарушение им требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой:

- а) только несчастный случай на производстве со смертельным исходом;
- б) только несчастный случай на производстве;
- в) тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- г) только аварию или катастрофу.

15. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах:
1) во всех организациях торговли; 2) с вредными и/или опасными условиями труда; 3) на подземных работах; 4) выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию:

- а) 1, 2;
- б) 1, 2, 3;
- в) 1, 2, 3, 4;
- г) 2, 3, 4.

16. Определите, кто из перечисленных лиц может быть уволен за совершение аморального проступка:

- а) работники, выполняющие воспитательные функции;
- б) все работники, работающие в образовательных учреждениях;
- в) руководители организации (филиала, представительства);
- г) работники, работающие в представительствах за рубежом.

17. Работодатель имеет право уволить работника по основанию недостаточной квалификации, только если она подтверждена:

- а) результатами аттестации;
- б) докладной запиской непосредственного руководителя;
- в) отсутствием диплома (свидетельства) о повышении квалификации;
- г) выпуском недоброкачественной продукции.

18. Дисциплинарная ответственность подразделяется на:

- а) прямую и косвенную;
- б) правовую и неправовую;

- в) общую и специальную;
- г) немедленную и продолжительную.

19. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано:

- а) устное объяснение;
- б) письменное объяснение;
- в) объяснение, если работник совершил прогул;
- г) объяснение, если работник появился в нетрезвом состоянии.

20. Дисциплинарное взыскание до истечения года его применения:

- а) может быть снято по истечении 10 месяцев со дня его применения;
- б) не может быть снято во всех случаях;
- в) может быть снято по истечении 6 месяцев со дня его применения;
- г) может быть снято, если работник не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

21. За нарушение трудовой дисциплины работодатель применяет взыскания:

- а) замечание, выговор, увольнение, перевод для выполнения общественных работ;
- б) замечание, выговор, строгий выговор, увольнение (по соответствующим основаниям);
- в) выговор, строгий выговор, штраф;
- г) замечание, выговор, строгий выговор, перевод на нижеоплачиваемую работу.

22. С приказом (распоряжением) о применении взыскания работника нужно ознакомить:

- а) в случае объявления строгого выговора;
- б) только в случае увольнения за прогул;
- в) обязательно под расписку;
- г) вывесив приказ на доске объявлений.

23. Для работодателя в случае задержания им заработной платы законодательством предусмотрена ответственность:

- а) административная, дисциплинарная, уголовная;
- б) уголовная, дисциплинарная;
- в) дисциплинарная, административная;
- г) административная.

24. Дисциплинарное взыскание действительно в течение:

- а) трех месяцев;
- б) одного месяца;
- в) одного года;
- г) шести месяцев.

25. От работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение:

- а) требуют в устной форме;
- б) не требуют;
- в) требуют обязательно в письменной форме;
- г) требуют, если работник совершил прогул.

26. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее:

- а) 2 месяцев со дня обнаружения проступка;
- б) 6 месяцев со дня обнаружения проступка;
- в) 3 месяцев со дня обнаружения проступка;
- г) 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни

работника, пребывающего в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

27. Обязанность работодателя неукоснительно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда относится к обязанностям:

- а) охранительным;
- б) обеспечения надлежащей организации труда;
- в) профессиональным;
- г) призванным содействовать восстановлению работоспособности

работника.

28. Дисциплинарное взыскание применяется:

- а) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка;
- б) непосредственно за обнаружением проступка;
- в) непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника и нахождения его в отпуске и не позднее 6 месяцев со дня его совершения (по результатам ревизии — 2 лет со дня совершения);
- г) не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка.

29. Обязанность администрации соблюдать сроки в случае привлечения работника к материальной или дисциплинарной ответственности относится к обязанностям:

- а) обеспечения надлежащей организации труда;
- б) процессуальным;
- в) охранительным;
- г) содействовать восстановлению работоспособности работника.

30. С приказом о наложении на него дисциплинарного взыскания работника ознакомить:

- а) не нужно;
- б) не нужно, если ему объявляется замечание;
- в) нужно только в случае увольнения работника;
- г) нужно обязательно: приказ объявляется работнику под расписку.

31. Если работник понес убытки вследствие наложенного на него дисциплинарного взыскания, это относится к обязанностям:

- а) стимулирующим определенное поведение работника;
- б) общего характера;
- в) призванным обеспечить правомерное поведение работника;
- г) процессуальным.

32. Работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если:

- а) работник подал заявление о снятии взыскания;
- б) работник не совершил прогула;

в) в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому взысканию;

г) после применения взыскания прошло 6 месяцев.

33. Применение дисциплинарного взыскания к руководителю организации:

а) не возможно;

б) возможно на основании судебного решения;

в) возможно на основании предписания Государственного инспектора труда;

г) возможно на основании письменного заявления представительного органа работников, поданного работодателю.

Вариант 2

1. Трудовой распорядок в организации определяется:

а) правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) только коллективными договорами;

в) соглашением между работниками и администрацией;

г) приказами (распоряжениями) администрации.

2. Право работника требовать, чтобы дисциплинарное взыскание точно соответствовало закону, относится к правам:

а) на восстановление физических, материальных и духовных затрат;

б) процессуальным;

в) направленным на обеспечение должной организации труда;

г) охранительным.

3. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель:

а) обязан в установленный срок выплатить неоспариваемую сумму;

б) вправе предложить работнику получить неоспариваемую сумму до решения спора;

в) должен в 10-дневный срок обратиться в орган по разрешению трудового спора для решения вопроса по существу;

г) вправе приостановить выплату до разрешения спора.

4. В содержании дисциплины труда различаются стороны:

а) дисциплинарная и административная;

б) нравственная и правовая;

в) объективная и субъективная;

г) заменяемая и незаменяемая.

5. Методы укрепления трудовой дисциплины: 1) поощрение; 2) наказание; 3) убеждение; 4) принуждение:

а) 2, 3, 4;

б) 1, 2, 3;

в) 1, 3, 4;

г) 1, 2, 4.

6. Утрата или порча имущества предприятия к нарушениям правил техники безопасности:

- а) относится в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- б) не относится;
- в) относится в случаях, предусмотренных генеральным соглашением;
- г) относится.

7. Нарушение правил техники безопасности считать дисциплинарным проступком:

- а) следует;
- б) не следует;
- в) следует в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- г) следует в случаях, предусмотренных генеральным соглашением.

8. При задержке выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается:

- а) сумма в размере минимальной заработной платы за 1 месяц;
- б) средний заработок за 1 месяц;
- в) средний заработок за 2 месяца;
- г) средний заработок за все время вынужденного прогула.

9. Отказ от выполнения работы и невыполнение распоряжения работодателя к дисциплинарным проступкам:

- а) относится;
- б) не относится;
- в) относится в случаях, предусмотренных генеральным соглашением;
- г) относится в случаях, предусмотренных коллективным договором.

10. Записи о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку работника:

- а) заносятся;
- б) заносятся только на государственных предприятиях;
- в) не заносятся;
- г) заносятся на муниципальных предприятиях.

11. Трудовым законодательством установлены следующие виды дисциплинарных взысканий: 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) увольнение; 5) штраф:

- а) 2, 3, 4, 5;
- б) 1, 2, 4;
- в) 1, 2, 3, 5;
- г) 1, 3, 4, 5.

12. Приказ о привлечении работника к дисциплинарному взысканию объявляется работнику под роспись:

- а) при применении дисциплинарного взыскания;
- б) в течение 3 дней со дня его издания;
- в) в течение 7 дней со дня его издания;
- г) в день издания.

13. Материальная ответственность свыше среднего заработка:

- а) допускается, если это предусмотрено коллективным договором;
- б) не допускается во всех случаях;

- в) допускается лишь в случаях, указанных в законе;
- г) допускается, если это предусмотрено трудовым договором (контрактом).

14. Предприятие в случае хищения личных вещей работника во время работы материальную ответственность перед ним:

- а) несет только на государственных предприятиях;
- б) несет;
- в) несет только в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- г) не несет.

15. Работник, причинивший ущерб, находясь в нетрезвом состоянии, несет:

- а) ответственность, предусмотренную коллективным договором;
- б) ответственность в зависимости от размера ущерба;
- в) ответственность, предусмотренную трудовым договором (контрактом);
- г) полную материальную ответственность.

16. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, как правило, ограничивается:

- а) среднемесячным заработком работника и не должна превышать полного размера причиненного ущерба, за исключением случаев, предусмотренных законом;
- б) 1/2 среднемесячного заработка работника;
- в) тремя должностными окладами работника;
- г) 2/3 среднемесячного заработка работника.

17. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, — это обязанность работника возместить ущерб:

- а) причиненный работодателю;
- б) причиненный работодателю, связанный с утратой документов;
- в) причиненный работодателю за ущерб, связанный с порчей полуфабрикатов, изделий;
- г) причиненный работодателю, связанный с порчей материалов.

18. Приказ об удержании из заработной платы суммы ущерба сообщается работнику:

- а) если наступает административная ответственность;
- б) обязательно;
- в) если за этим последовало увольнение;
- г) не сообщается.

19. Причинение ущерба действиями, которые содержат признаки деяний, предусмотренных в уголовном порядке, основанием привлечения работника к полной материальной ответственности:

- а) является;
- б) является только на государственных предприятиях;
- в) является в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- г) не является.

20. На возмещение морального вреда в связи с повреждением здоровья работники имеют право: 1) во всех случаях; 2) только в случае профессионального заболевания; 3) только в случае получения увечья; 4) в случае признания инвалидом:

- а) 1, 2, 3;
- б) 1, 3, 4;
- в) 2, 3, 4;
- г) 1.

21. Право на возмещение вреда имеют работники:

- а) все (постоянные, временные, сезонные);
- б) только постоянные;
- в) только постоянные и временные;
- г) только работающие по договору подряда.

22. Работник, признанный инвалидом, право на возмещение вреда:

- а) не имеет, если он является инвалидом III группы;
- б) не имеет;
- в) имеет;
- г) имеет, если он является инвалидом I группы.

23. Применение материальной ответственности за причиненный ущерб наряду с дисциплинарной, уголовной, административной ответственностью:

- а) возможно;
- б) возможно только в случаях, предусмотренных Конвенцией МОТ;
- в) возможно в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- г) невозможно.

24. Вред, причиненный работнику вследствие умысла потерпевшего, возмещению:

- а) подлежит в случае тяжелой травмы;
- б) подлежит частично;
- в) подлежит в случае увечья;
- г) не подлежит во всех случаях.

25. Вопрос о возложении на работника ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска:

- а) недопустим;
- б) допустим;
- в) допустим в отдельных случаях;
- г) решается соглашением сторон.

26. Приказ об удержании из заработной платы суммы ущерба работнику:

- а) не сообщается;
- б) обязательно;
- в) сообщается, если за этим последовало увольнение;
- г) сообщается, если наступает административная ответственность.

27. За брак в работе (порчу по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий) работник возмещает ущерб в объеме:

- а) не свыше среднего месячного заработка;
- б) полного заработка;
- в) не свыше 1/3 тарифной ставки (оклада);
- г) не свыше 2/3 тарифной ставки (оклада).

28. Уголовная ответственность в трудовом праве наступает за:

- а) нарушение, повлекшие гибель людей, массовые заболевания, отравление людей, задержку выплаты заработной платы;
- б) невыполнение санитарных норм и правил;
- в) проявление руководящим работником волокиты, бюрократизма;
- г) однократное, грубое нарушение, допущенное руководителем организации.

29. Причинение ущерба имуществу и другим ценностям, полученным работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, основанием привлечения работника к полной материальной ответственности:

- а) является;
- б) не является;
- в) является в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- г) является только на государственных предприятиях.

30. Трудовое законодательство, регулируя возмещение имущественного ущерба работниками, преследует следующие цели: 1) сохранение и восстановление имущества предприятия, которому причинен ущерб; 2) воспитание бережного отношения к имуществу предприятия (учреждения) как одного из элементов дисциплины труда каждого работника; 3) охрана заработной платы работника от необоснованных и чрезмерных удержаний; 4) способ повышения производительности труда на предприятии:

- а) 2, 3, 4;
- б) 1, 2, 4;
- в) 1, 2, 3;
- г) 1, 3, 4.

31. Причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, основанием привлечения к полной материальной ответственности:

- а) является только на государственных предприятиях;
- б) не является;
- в) является в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- г) является.

32. Предприятие (учреждение, организация) в случае незаконного перевода работника на другую работу материальную ответственность перед ним:

- а) несет;
- б) не несет;
- в) несет только на государственных предприятиях;
- г) несет только в случаях, предусмотренных коллективным договором.

33. Применение материальной ответственности за причиненный ущерб наряду с дисциплинарной, уголовной, административной ответственностью

- а) возможно;
- б) возможно только в случаях, предусмотренных Конвенцией МОТ;
- в) возможно в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- г) невозможно.

Вопросы для проведения зачетов

1. Особенности правопорядка в сфере общественного труда.
2. Понятие и юридический состав трудового правонарушения.
3. Разграничение трудового правонарушения и правонарушений в смежных отраслях права.
4. Особенности юридической ответственности в трудовом праве.
5. Характеристика юридических фактов как оснований трудово-правовой ответственности.
6. Понятие дисциплины труда, ее субъективный и объективный аспекты.
7. Дисциплинарная власть работодателя: понятие и пределы.
8. Поощрения за добросовестный труд, виды поощрений.
9. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.
10. Общая дисциплинарная ответственность.
11. Специальная трудово-правовая ответственность и ее особенности.
12. Уставы и положения о дисциплине, Понятие, круг работников, на которых распространяется их действие.
13. Основания ответственности руководителя организации по требованию представительного органа работников.
14. Состав дисциплинарного проступка.
15. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины и порядок их применения.
16. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.
17. Снятие дисциплинарного взыскания.
18. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве.
19. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
20. Виды материальной ответственности работодателя перед работником.
21. Материальная ответственность работодателя перед работником в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
22. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника.
23. Формы ответственности работодателя за задержку заработной платы.
24. Ответственность работодателя перед работником за вред, причиненный его здоровью.
25. Основания и порядок возмещения работодателем морального вреда, причиненного работнику.
26. Общая характеристика материальной ответственности работника.
27. Понятие прямого действительного ущерба.
28. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника.
29. Понятие нормального производственного риска.
30. Пределы материальной ответственности работника.
31. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

32. Ограничение удержаний из заработной платы.
33. Полная ответственность работника перед работодателем.
34. Особенности материальной ответственности руководителя организации.
35. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности.
36. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб.
37. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.
38. Ответственность работодателя в случае нарушения правовых норм о порядке ведения коллективных переговоров.

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Всеобщая декларация прав человека и гражданина (резолюция ООН от 10 декабря 1948 г.) // Международное право в документах. — М., 1985.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 16 декабря 1966 г. // Международная защита прав и свобод человека. Сборник документов. — М., 1960.
3. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. — М. : Проспект, 2009.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М. : Юристъ, 2009.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. — М. : Эксмо, 2009.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья, четвертая. — М. : Проспект, 2009.
7. Уголовный кодекс Российской Федерации. — М. : Юристъ, 2009.
8. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. «О порядке утверждения перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
9. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
10. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».
11. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. — М. : Проспект, 2008.
12. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран: Учебник. — М. : Эксмо, 2005.
13. Лушников А.М., Лушникова М.Н. Курс трудового права: Учебник. Т. 1 и 2. — М., 2003.
14. Миронов В.И. Трудовое право. — М., Питер, 2009.

Дополнительная литература

1. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации. Утверждено постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г.
2. Устав о дисциплине работников морского транспорта. Утвержден постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г.

3. Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников // *Хозяйство и право*. — 2002. — № 9.
4. Агеева Е.А. Юридическая ответственность в государственном управлении. — М., 1990.
5. Безина А.К. Судебная практика по трудовым делам. — Казань, КГУ, 2004.
6. Богданов М.С. О понимании юридической ответственности в современных условиях // *Юрист*. — 1997. — № 7.
7. Гребенщиков А.В. О совершенстве института дисциплинарной ответственности // *Российский ежегодник трудового права*. — 2005. — № 1.
8. Духно Н.А., Ивакин В.И. Понятие и виды юридической ответственности // *Государство и право*. — 2000. — № 6.
9. Дзасаров М.Э. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации и дисциплины труда // *Законодательство и экономика*. — 2004. — № 3.
10. Драчук М.А. Материальная ответственность работников организации: некоторые проблемы теории и практики // *Российский ежегодник трудового права*. — 2005. — № 1.
11. Карпухин А.Е. Полная материальная ответственность работника: отдельные правовые аспекты // *Трудовое право*. — 2003. — № 5.
12. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника и работодателя // *Трудовое право*. — 2003. — № 7.
13. Косов И.А. Подготовка правил внутреннего трудового распорядка организации // *Трудовое право*. — 2003. — № 11.
14. Костян И.А. Материальная ответственность руководителя организации // *Человек и труд*. — 2004. — № 10.
15. Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // *Трудовое право*. — 2004. — № 3.
16. Липинский Д.А. Принципы и правоотношения юридической ответственности. — М. : Nota bene, 2003.
17. Малеин Н.С. Современные проблемы юридической ответственности // *Государство и право*. — 1994. — № 6.
18. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде. — М., 2000.
19. Липинский Д.А. Релятивная и превентивная функция дисциплинарной ответственности // *Трудовое право*. — 2003. — № 4.
20. Овсянникова П. Ненаказуемый прогул // *Домашний адвокат*. — 2003. — № 12.
21. Полетаев Ю.Н. Полная материальная ответственность на основании договора // *Вопросы трудового права*. — 2007. — № 3.
22. Романова Е.В. Не только плюсы, но и минусы: Дисциплина труда с позиций Трудового кодекса РФ // *Журнал российского права*. — 2002. — № 12.
23. Савельева Н.Н. Применение норм законодательства в отношении работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения // *Трудовое право*. — 2003. — № 4.

24. Самсонова Т.Н. Материальная ответственность сторон трудового договора. — М. : Альфа-Пресс, 2004.
25. Семенова Е. Работодатель против алкоголика // Бизнес-адвокат. — 2003. — № 17.
26. Салищева Н. Законодательное регулирование ответственности и разграничение полномочий // Закон. — 1998. — № 9.
27. Скобелкин В.И. Дисциплинарная и материальная ответственность. — М., 1990.
28. Сосна Б. Правовое регулирование дисциплины труда // Юрист. — 2003. — № 37.
29. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. — М., 1990.
30. Станкин М.И. О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право. — 2003. — № 4.
31. Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. — М. : Юристъ, 2004.
32. Труханович Л.В. Дисциплинарные взыскания: заповедь для кадровика // Кадры предприятия. — 2003. — № 3.
33. Труханович Л.В., Глушко В.И. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы: Практическое пособие. — М. : Финпресс, 2004.
34. Федин В., Самойлов В. Обусловленность дисциплинарных взысканий и порядок их применения // Вопросы трудового права. — 2007. — № 3.
35. Хныкин Г.В. Проблемы ответственности сторон трудового договора // Российский ежегодник трудового права. — 2005. — № 1.
36. Шалыгин Б.И. Гражданско-правовая и материальная ответственность за нарушение законодательства о трудовых правах граждан // Трудовое прав. — 2004. — № 7.
37. Шеломов В.А. Материальная ответственность сторон трудового договора // Хозяйство и право. — 2002. — № 10.

Учебное издание

ПЕЧНИКОВ Вадим Николаевич

**ПРАВОНАРУШЕНИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ
для студентов юридического факультета

Корректор *Орлова М.Л.*
Технический редактор, оформление *Александровой М.Н.*

Формат 60*90 ^{1/16}. Бумага газетная. Гарнитура New Roman. Печать офсет.
Усл. печ. л. 5,0. Уч.-изд. л. 4,10. Тираж 500 экз. Заказ №

Издательство «Юниверсум».
420012, г. Казань, ул. Достоевского, д. 10.
Отпечатано в полном соответствии с качеством предоставленных материалов
в типографии ОАО «Щербинская типография».
117623, г. Москва, ул. Типографская, д. 10. Тел. 659-2327

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК