

# Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института

---



**А.Я. Петров**

профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доктор юридической наук. Адрес: 101000, Российская Федерация, Москва, ул. Мясницкая, 20. E-mail: alexey.petrov@yandex.ru

---



## **Аннотация**

В науке трудового права недостаточно разработана доктрина ответственности. Кроме того, отсутствует концептуальная модель института ответственности по трудовому праву и по Трудовому кодексу Российской Федерации (далее — ТК РФ). Автором предпринята попытка восполнить этот пробел. Методологической основой статьи являются учение о праве как фундаментальном регуляторе общественных отношений и доктринальная концепция института ответственности в трудовом праве России. Впервые в науке трудового права дана критическая оценка подходов, сужающих категорию ответственности по трудовому праву до дисциплинарной и материальной и исключающих такие виды ответственности, как возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей; возмещение морального вреда. Характерным для современного трудового законодательства является разброс норм об ответственности по различным разделам и главам ТК РФ. Его структура не отличается последовательностью и обоснованностью. В целях систематизации трудового законодательства и повышения эффективности его применения целесообразно все нормы ТК РФ, регулирующие ответственность, свести в раздел: «Ответственность по трудовому законодательству», что придаст бы целостность, определенность и последовательность структуре ТК РФ и всей системе российского трудового законодательства. В раздел целесообразно включить главы и нормы о дисциплинарной ответственности работников; материальной ответственности сторон трудового договора; возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей; возмещении морального вреда. В связи с этим законодатель следовало бы решить вопрос о закреплении в ст. 1–2 ТК РФ о целях, задачах и принципах трудового законодательства норм об «Ответственности по трудовому законодательству» (вместо норм о материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением трудовых обязанностей). Как следствие, все правовые доктрины (советские и российские) об ответственности по российскому трудовому праву, очевидно, придется пересмотреть.

---



## **Ключевые слова**

Трудовой кодекс Российской Федерации, дисциплинарная ответственность работников, материальная ответственность сторон трудового договора, возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, компенсация морального вреда.

---

Библиографическое описание: Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России: о новой концепции института // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. С. 90–101.

JEL: K31; УДК: 349

DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.90.101

Ответственность — одна из фундаментальных правовых категорий. Ответственность играет важную роль при поддержании правопорядка, законности и дисциплины. Анализ суждений по вопросу юридической ответственности приводит к выводу, что большинство современных ученых-правоведов понимает юридическую ответственность как меру государственного принуждения либо отождествляет ее с наказанием за совершенное правонарушение. Другие ученые трактуют юридическую ответственность как охранительное правоотношение, специфическую юридическую обязанность, реализацию правовых санкций и т.д.

Юридическая ответственность — это обязанность: 1) при правомерном поведении — соблюдать и исполнять предписанные правовые нормы; 2) в случае нарушения правовых норм — претерпеть неблагоприятные последствия. Юридическая ответственность — это мера принуждения (в том числе государственного), применяемая к лицу, совершившему правонарушение. Все виды юридической ответственности имеют ретроспективный характер, так как ответственность наступает за противоправное деяние, а не за намерение совершить правонарушение. Согласно ст. 54 Конституции Российской Федерации никто не может нести ответственность за деяние, которое в момент его совершения не признавалось правонарушением.

Юридическая ответственность непременно ретроспективна. Это ответственность за правонарушение, отрицательная реакция государства (суда, прокурора и т.д.) на совершение правонарушения, характеризующаяся осуждением как самого правонарушения, так и его субъекта. Применение ответственности любой отрасли российского права есть умаление личного блага правонарушителя — его чести и достоинства. Это социальное и юридическое осуждение его поведения (деяния). Основанием наступления юридической ответственности является правонарушение — виновное противоправное деяние, совершенное дееспособным лицом и причинившее вред другим субъектам. Правонарушение как основание наступления юридической ответственности является юридическим фактом.

Условия юридической ответственности — это обстоятельства, от которых зависит наступление юридической ответственности. Условиями наступления юридической ответственности являются:

- противоправные действия (бездействие) правонарушителя;
- вина правонарушителя в форме умысла или по неосторожности;
- вред, причиненный противоправными виновными действиями (бездействием) правонарушителя;
- причинная связь между противоправными виновными действиями (бездействием) правонарушителя и причиненным им вредом.

Общим правилом юридической ответственности является *не привлечение дважды за одно и то же нарушение* (*non bis in idem*). В практическом смысле категория «юридическая ответственность» не существует, а проявляется только в конкретных видах.

В литературе отсутствуют единые подходы к определению видов юридической ответственности в отраслях права. Представляется, что по отраслевому критерию юридическую ответственность можно подразделить на четыре основных вида: 1) административную ответственность; 2) гражданско-правовую ответственность; 3) уголовную ответственность; 4) ответственность по трудовому праву. При этом ответственность как правовая категория, очевидно, должна рассматриваться в отраслевом аспекте в качестве единого понятия, естественно, с подразделением на определенные виды (подвиды).

К сожалению, вплоть до настоящего времени в науке нет концепции ответственности по трудовому праву как вида юридической ответственности. Вместе с тем обосно-

ванное и правильное теоретическое решение этой проблемы во многом бы определило позитивную деятельность правоприменителя и законодателя. Современное исследование проблем ответственности по российскому трудовому праву сводится лишь к рассмотрению дисциплинарной и материальной ответственности<sup>1</sup>.

С учетом разработок юридической науки, доктрины трудового права, трудового законодательства и практики его применения целесообразно предложить следующее определение трудового правонарушения. Это виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение сторонами трудового договора своих обязанностей, за совершение которого работник и/или работодатель (его представитель) может либо должен быть привлечен к ответственности по нормам трудового права.

Остаются дискуссионными вопросы о месте ответственности в сфере трудового права. Нормы, регулирующие ответственность, рассредоточены по всему Трудовому кодексу Российской Федерации (далее — ТК РФ), что порождает трудности при применении их на практике. В трудовом праве существует институт ответственности, а ТК РФ содержит главу 62 об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающих (помимо трудовых) целый комплекс уголовных, административных и гражданских нормативных правовых норм, которые носят бланкетный характер.

Статья 1 ТК РФ, предусматривающая, что одной из основных задач трудового законодательства является правовое регулирование отношений по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, тем самым существенно сужает категорию ответственности сторон трудового договора и других субъектов трудового права. В данном контексте еще в большей мере вызывает возражение формулировка основного принципа правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений — это обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 2 ТК).

Вместе с тем в ст. 6 ТК РФ закреплено, что к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора, в том числе порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения.

Следовательно, ст. 6 ТК РФ отражает в основном обоснованный концептуальный подход к ответственности по российскому трудовому праву, но за определенным исключением, — нет указания на правовое регулирование отношений по возмещению (компенсации) морального вреда.

Несколько в ином аспекте закреплены основные права и обязанности работника и работодателя. Так, в соответствии со ст. 21 ТК РФ работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными закона-

<sup>1</sup> См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М., 2008; Актуальные проблемы трудового права: /отв. ред. Н.Л. Лютов. М., 2017 (автор главы — М.Э. Дзарасов). С. 391–413.

ми. В связи с этим закономерен вопрос: почему не предусмотрена норма о праве работника на возмещение материального ущерба работодателем?!

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель имеет право:

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Представляется, что и основные обязанности работодателя также сформулированы не совсем логично и правильно, ибо в данной правовой регламентации есть пробел: не закреплена его обязанность по возмещению материального ущерба, причиненного работнику.

Характерным для современного трудового законодательства (особенно это касается ТК РФ) является разбросанность норм об ответственности по трудовому праву, а именно:

лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда (ст. 3);

основным принципом социального партнерства является ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений (ст. 24);

участники коллективных переговоров, другие лица, связанные с ведением коллективных переговоров, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной). Лица, разгласившие указанные сведения, привлекаются к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой, уголовной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 37);

представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст. 39);

в коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам ответственности сторон (ст. 41);

глава 9 «Ответственность сторон социального партнерства» (ст. 54–55);

ст. 67.1 в главе 11 «Заключение трудового договора»: «Работник, осуществивший фактическое допущение к работе, не будучи уполномоченным на это работодателем, привлекается к ответственности, в том числе материальной, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами»;

ст. 90 в главе 14 «Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника»;

в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включается ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями (ст. 130);

ст. 184 в главе 28 «Другие гарантии и компенсации»: «При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами»;

если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством (ст. 207);

ст. 220 в главе 36 «Обеспечение прав работников на охрану труда»: «Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности». В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом;

ст. 237 в главе 38 «Материальная ответственность работодателя перед работником»: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

ст. 356 в главе 57: федеральная инспекция труда реализует следующее основное полномочие: подготовку материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

к основным правам государственных инспекторов труда ТК РФ относит: составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, готовить и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве (ст. 357);

ст. 362 «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» предусматривает, что руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели — физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Кодексом и иными федеральными законами;

ст. 363 «Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда»: «Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами»;

за противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами (ст. 364);

ст. 370 в главе 58 — право профессиональных союзов защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе); обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

ст. 378 «Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов»: «Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами»;

ст. 405 в главе 61 — участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа;

ст. 409 — лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;

ст. 414 — участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой ст. 413 ТК РФ. Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой ст. 413 ТК РФ;

ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража (ст. 416);

ответственность работников за незаконные забастовки (ст. 417);

название раздела XIII ТК РФ «...ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» и глава 62 Кодекса с аналогичным названием.

Кроме отмеченных общих (фундаментальных) положений рассмотрим конкретно содержание отдельных норм ТК РФ. Неудачно в ТК РФ сформулированы нормы об ответственности в разделе II «Социальное партнерство в сфере труда». В частности, в ст. 24 указана в качестве основного принципа социального партнерства ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Вместе с тем глава 9 ТК РФ называется «Ответственность сторон социального партнерства», т.е. ответственность представителей сторон исключена.

В ст. 54 этой главы предусмотрена ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллектив-

ных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Таким образом, ответственность несут и представители сторон социального партнерства.

Согласно ст. 55 ТК РФ, лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом, т.е. ст. 55 ТК РФ исключает ответственность сторон социального партнерства (вопреки названию главы 9).

Статьи 54–55 ТК РФ имеют отсылочный характер. В данной ситуации следует применять соответствующие статьи Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ), однако он закрепляет несколько иные нормы (правила). Так, в соответствии со ст. 5.28. КоАП уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

В ст. 5.30 КоАП РФ предусмотрена следующая норма — необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей. В ст. 5.31. КоАП РФ закреплено, что нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

Итак, заметно несоответствие ст. 54–55 ТК и ст. 5.28, 5.30–5.31. КоАП РФ.

Требует уточнения и поправок целый ряд норм ТК РФ. Так, согласно его ст. 90, лица, виновные в нарушении положений федерального законодательства в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Логично и целесообразно исключить из данной статьи ТК РФ правило о привлечении к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами, как не относящиеся к предмету трудового права (ст. 1).

Статья 142 ТК РФ «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» только в ч. 1 устанавливает норму об ответственности работодателя. Правила других частей данной статьи к ответственности не относятся, в частности, «в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу».

В принципиальном смысле ст. 142 ТК РФ вряд ли уместна в разделе VI «Оплата и нормирование труда» главы 21 «Заработная плата», так как она противоречит научно обоснованной и общепризнанной концепции «Система трудового права России». Кроме того, часть 1 ст. 142 ТК РФ не содержит конкретной нормы об ответственности работодателя, а отсылает правоприменителя (суд, контрольно-надзорные организации и т.д.) к Трудовому кодексу, очевидно к его ст. 236, и к иным федеральным законам.

Согласно ст. 192 ТК РФ, к дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или п. 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 или ст. 348.11, а также п. 7, 7.1 или п. ч. 1 ст. 81 в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо, соответственно, аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Не риторический вопрос: почему в данном случае не указан п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК, предусматривающий такое основание увольнения, как предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора?!

Другой важный аспект — в ст. 192 ТК РФ предусмотрено, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. В п. 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015 № 52) говорится о необходимости учитывать предшествующую работу и поведение работника (ранее это закреплялось в ст. 135 КЗоТ и поддержано наукой трудового права).

Статья 195 ТК РФ называется: «Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников». По содержанию данной статьи «работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения».

Следовательно, содержание ст. 195 ТК РФ в должной мере не соответствует ее названию, так как в нем по сути нет нормы о привлечении к дисциплинарной ответственности указанных категорий работников.

Определенная коллизия между названием и содержанием существует и в ст. 277 ТК РФ «Материальная ответственность руководителя организации». Согласно ее содержанию «руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации. В случаях, предусмотренных федеральными законами, руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в

соответствии с нормами, предусмотренными гражданским законодательством», т.е. содержание статьи существенно шире ее названия.

Однако парадоксально то, что руководитель организации как ее работник и сторона трудового правоотношения может нести имущественную ответственность в соответствии с Гражданским кодексом Российской Федерации.

Статья 416 ТК РФ предусматривает, что представители работодателя (работодателей), уклоняющиеся от получения требований работников и участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставляющие помещения для собрания (конференции) по выдвижению требований, объявлению забастовки или препятствующие его (ее) проведению, привлекаются к дисциплинарной ответственности в соответствии с Кодексом или административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Представители работодателя (работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к административной ответственности в порядке, который установлен законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Нельзя не подчеркнуть, что в данном случае нет ссылки на федеральные законы, а закрепляется вопреки отраслевой принадлежности (да и логике) административная ответственность.

Согласно ст. 417 ТК РФ, работники, приступившие к проведению забастовки или не прекратившие ее на следующий рабочий день после доведения до органа, возглавляющего забастовку, вступившего в законную силу решения суда о признании забастовки незаконной либо об отсрочке или о приостановке забастовки, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины. Представительный орган работников, объявивший забастовку и не прекративший ее после ее признания незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, за счет своих средств в размере, определенном судом.

Не совсем обосновано закрепление в ст. 417 ТК РФ части 2, предусматривающей вместо материальной ответственности гражданско-правовую ответственность<sup>2</sup>.

Вопреки научно обоснованной системе российского трудового права и системе трудового законодательства в раздел XIII ТК РФ вместе с институтами защиты трудовых прав и свобод, рассмотрением и разрешением трудовых споров включены нормы об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В главе 62 «Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» закреплена единственная ст. 419 — «Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», которая предусматривает, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекают-

<sup>2</sup> Поэтому трудно согласиться с предложением закрепить ч. 2 ст. 417 ТК РФ в следующей редакции: «Представительный орган работников, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой за счет своих средств в порядке, установленном гражданским законодательством Российской Федерации». См.: Буланова Н.В. Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: автореф. дис...к. ю. н. Пермь, 2006.

ся к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

И вновь закономерен вопрос: на каком основании ТК РФ (как классический образец системы трудового законодательства) содержит нормы о привлечении «к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности»?!

Кроме того, ст. 419 ТК РФ во многом дублирует ст. 362 ТК РФ.

В целях систематизации трудового законодательства и повышения эффективности его применения на практике целесообразно все нормы ТК РФ, регулирующие ответственность, объединить в единый раздел: «Ответственность по трудовому законодательству» (другой вариант — «Ответственность работников и работодателей»), что придало бы целостность, определенность и последовательность структуре ТК РФ и всей системе российского трудового законодательства. В этот раздел целесообразно было бы включить главы и нормы о:

дисциплинарной ответственности работников;

материальной ответственности сторон трудового договора;

возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

возмещении (компенсации) морального вреда.

Таким образом, соответствующему разделу ТК РФ необходимо придать качественно иное содержание.

В связи с этим федеральному законодателю следовало бы в ближайшей перспективе решить вопрос о закреплении в основополагающих ст. 1–2 ТК РФ о целях, задачах и основных принципах трудового законодательства норм об «Ответственности по трудовому законодательству» (вместо норм о материальной ответственности работодателей и работников; возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей).

Как следствие, все правовые доктрины (советские и российские) об ответственности по российскому трудовому праву, очевидно, придется пересмотреть.



## Библиография

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

Буланова Н.В. Субъекты трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений: гражданско-правовая ответственность: автореф. дис... к. ю. н. Пермь, 2006. 28 с.

Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву. М.: Проспект, 2008. 281 с.

Ковалев В.А. Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты: автореф. дис... к.ю.н. М., 2012. 26 с.

Колосовский А.В. Эффективность правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности: автореф. дис... к.ю.н. Екатеринбург, 2010. 30 с.

Коробов А.Е. Юридическая ответственность в сфере общественного труда: проблемы теории: автореф. дис... к.ю.н. СПб., 2009. 22 с.

Кузнецов Ю.А. Трудоправовая ответственность: понятие, виды: автореф. дис... к.ю.н. Пермь, 2005. 27 с.

Липинский Д.А. Проблемы юридической ответственности. СПб.: Юридический центр Пресс, 2003. 387 с.

Маленко Т.В. Правовые проблемы возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью граждан: автореф. дис... к.ю.н. М., 2006. 27 с.

Проблемы ответственности в сфере труда. Материалы научно-практической конференции (Москва, 17 ноября 2006 г.) / отв. ред. Г.С. Скачкова. М.: Проспект, 2007. 205 с.

Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж: Центрально-Черноземное книжное изд-во, 1990. 221 с.

Смирнова О.Г. Ответственность работника по трудовому праву: современное состояние и перспективы развития: автореф. дис... к.ю.н. СПб., 2002. 25 с.

Созанова М.В. Предупреждение несчастных случаев на производстве и ответственность работодателя при их наступлении: автореф. дис... к.ю.н. М., 2005. 27 с.

Строгович М.С. Сущность юридической ответственности // Советское государство и право. 1979. № 4. С. 72–78.

Сыроватская Л.А. Ответственность по трудовому праву: автореф. дис... д.ю.н. М., 1991. 41 с.

---

## Liability under Russian Labour Law: New Concept of the Institute



**Alexey Y. Petrov**

Professor, Department of Labour Law and Social Security Law, National Research University Higher School of Economics, Doctor of Juridical Sciences. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow 101000, Russian Federation. E-mail: alexey.petrov@yandex.ru



### Abstract

The doctrine of liability is still not quite elaborated in the Russian science of labour law. Besides, its conceptual model is missing under the Russian Federation labour law. The author attempts to bridge the lacuna in legal science. Methodologically, the paper is based on legal theory as a fundamental regulator of social relations and the doctrinal conception of the institute of liability in Russian labour law. The paper proposes the first in the science of labour law critical evaluation of theoretical approaches reducing the liability category under labour law to disciplinary and material and excepting other liabilities, such as indemnity for harm caused to life and health due to performing labour duties, redress for the non-pecuniary damage. Scattered norms on liability are indicative of labour legislation especially for Russian Federation Labour Code. The structure of the latter is inconsistent. To systematize the labour legislation and improve the efficiency of its application, it deems relevant to incorporate all the norms on liability of the Labour code into the section under the title *Liability under Labour Legislation or Liability of Employees and Employers*, which would promote to integrity and consistency the RF Labour Code and the entire system of Russian labour legislation either as the section requires upgraded content. The section may need the additional chapters and norms on disciplinary liability of employees, material liability of the parties to labour agreement, indemnifying for harm caused to life and health due to performing labour duties, redress (compensation) for the non-pecuniary damage. Due to this, the federal legislators should consider the issue on specifying in Articles 1 and 2 of the Code covering objectives and principles of labour legislation on the Liability on Labour Legislation (instead of the norms on material liability of employers and employees in the area of labour: indemnification for harm caused to life and health due to performing labour duties). Hence, the whole legal doctrines (both Soviet and modern Russian one) on liability under labour law require evident revision.



### Keywords

RF Labour Code, disciplinary liability of employees, material liability of the parties, labour agreement, indemnity for harm caused to life and health due to performing labour duties, moral harm compensation

Citation: Petrov A. Ya. (2017) Liability under Russian Labour Law: New Concept of the Institute. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 2, pp. 90–101 (in Russian)

DOI: 10.17323/2072-8166.2017.2.90.101



## References

- Bulanova N. V. (2006) *Sub'ekty trudovykh i inykh neposredstvenno svyazannykh s nimi otnosheniy: grazhdansko-pravovaya otvetstvennost'*. Avtoref. Diss. Kand. Yurid. Nauk [Subjects of Labour and Adjacent Relations. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Perm', 28 p.
- Gusov K.N., Poletaev Yu.N. (2008) *Otvetstvennost' po rossiyskomu trudovomu pravu* [Liability under Russian Labour Law]. Moscow: Prospect, 281 p. (in Russian)
- Kolosovskiy A.V. (2010) *Effektivnost' pravovogo regulirovaniya distsiplinarnoy i material'noy otvetstvennosti*. Avtoref. Diss. Kand. Yurid. Nauk [Efficiency of Legal Regulation as to Disciplinary and Material Liability. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Ekaterinburg, 30 p.
- Korobov A.E. (2009) *Yuridicheskaya otvetstvennost' v sfere obshchestvennogo truda: problemy teorii*. Avtoref. Diss. Kand. Yurid. Nauk [Legal Liability in Public Labour: Theoretical Issues. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Saint Petersburg, 22 p.
- Kovalev V.A. (2012) *Otvetstvennost' v trudovom prave: teoreticheskie aspekty*. Avtoref. Diss. Kand. Yurid. Nauk [Liability in Labour Law: Theoretical Aspects. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Moscow, 26 p.
- Kuznetsov Yu. A. (2005) *Trudopravovaya otvetstvennost': ponyatie, vidy*. Avtoref. Diss. Kand. Yurid. Nauk [Labour Law Liability: Concept, Types. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Perm', 27 p.
- Lipinskiy D.A. (2003) *Problemy yuridicheskoy otvetstvennosti* [Issues of Legal Liability]. Saint Petersburg: Yuridicheskiy tsentr Press, 387 p. (in Russian)
- Lytov N.L. (ed.) (2017) *Aktual'nye problemy trudovogo prava* [Issues of Labour Law]. Moscow: Prospekt, 688 p. (in Russian)
- Malenko T.V. (2006) *Pravovye problemy vozmeshcheniya vreda zhizni i zdoroviu cheloveka*. Avtoref. Diss. Cand. Jurid. Nauk [Legal Issues of Compensation for the Harm to Life and Health of Human Person. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Moscow, 27 p.
- Skachkova G.S. (ed.) (2007) *Problemy otvetstvennosti v sfere truda* [Liability in the Sphere of Labour]. Materialy konferentsii. Moscow: Prospect, 205 p.
- Skobelkin V.H. (1990) *Distsiplinarnaya i material'naya otvetstvennost' rabochikh i sluzhashchikh* [Disciplinary and Material Liability of Workers and Employees]. Voronezh: Tsentralno-Chernozemnoye Press, 221 p. (in Russian)
- Smirnova O.G. (2002) *Otvetstvennost' rabotnika po trudovomu pravu: sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya*. Avtoref. Diss. Kand. Yurid. Nauk [Liability of Employee under Labour Law: Current Situation and Perspectives. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Saint Petersburg, 25 p.
- Sozanova M.V. (2005) *Preduprezhdenie neschastnykh sluchaev na proizvodstve and otvetstvennost' rabotodatelia pri ih nastuplenii*. Avtoref. Diss. Cand. Jurid. Nauk [Prevention of Accidents at Workplace and Employer Liability. Candidate of Juridical Sciences Thesis Summary]. Moscow, 27 p.
- Strogovich M.S. (1979) *Sushchnost' yuridicheskoy otvetstvennosti* [Nature of Juridical Liability]. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, no. 4, pp. 72–78.
- Syrovatskaya L.A. (1991) *Otvetstvennost' po trudovomu pravu*. Avtoref. Diss. Doct. Yurid. Nauk [Liability under Labour Law. Doctor of Juridical Sciences Thesis Summary]. Moscow, 41 p.