

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ  
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра конституционного и муниципального права  
**КОНСТИТУЦИОННЫЕ ОСНОВЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА  
ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ  
студентки 2 курса 261 группы  
направления подготовки 40.04.01 Юриспруденция  
Юридического факультета  
**Чулисовой Юлии Александровны**

Научный руководитель

доцент, к.ю.н., \_\_\_\_\_  
должность, уч. степень, уч. звание

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись) В.Б. Сычев  
(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой  
профессор, д.ю.н., профессор,  
Заслуженный юрист РФ  
должность, уч. степень, уч. звание

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_  
(подпись) Г.Н. Комкова  
(инициалы, фамилия)

Саратов 2021

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность** темы исследования обусловлена тем, что в последнее двадцатилетие в России идет интенсивное реформирование сферы труда в соответствии с принципами социального и правового государства. Это требует от государства решения ряда важных задач, связанных с совершенствованием социальной политики в сфере труда, расширением организационно-правовых гарантий реализации социальной функции государства, а также модернизации трудовых отношений на основе принципов солидарности, равноправия и социального партнерства.

Конкретизацию норм конституции в отраслевом законодательстве можно рассматривать как процесс конституционализации отраслевого законодательства, который сегодня активно идет и изучается учеными. В представленной работе на примере конкретного института трудового права – ответственности за правонарушения в сфере труда – показаны механизмы конституционализации трудового законодательства и практика применения актов Конституционного Суда РФ для совершенствования Трудового Кодекса РФ.

Нормы трудового права, имеющие отношение к дисциплине труда, зачастую несовершенны, что приводит к некоторым затруднениям в их применении. Проблемы обеспечения дисциплины труда в трудовых отношениях всегда были и сегодня являются чрезвычайно актуальными не только в праве, но и в экономике, философии, социологии, психологии.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Тема выпускной квалификационной работы носит комплексный междисциплинарный характер. Общетеоретической основой исследования послужили фундаментальные работы в области теории государства и права и конституционного права С.А. Авакьяна, М.В. Баглая, Д.С. Велиевой, В.Т. Кабышева, А.Н. Козырина, Г.Н. Комковой, Е.В. Колесникова, О.Е. Кутафина, М.А. Липчанской, А.В. Малько, Н.И. Матузова, В.С. Нерсесянца, И.Н. Плотниковой, В.И. Червонюка и др.

Вопросы содержания и специфики дисциплинарной ответственности в трудовом праве исследовались в работах Д.А. Агапова, М.М. Агаркова, Н.Г. Александровой, Д.Н. Бахраха, И.Л. Бачило, П.С. Бутова, В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриевой, Л.Е. Ермоленко-Князева, Е.Ю. Забрамной, А.М. Лушников, М.В. Лушниковой, А.Ф. Нуртдиновой, М.В. Преснякова, Б.В. Россинского, Г.С. Скачковой, А.В. Солдунова, А.И. Стахова, Л.А. Сыроватской, Л.А. Чикановой, С.Е. Чаннова, В.Н. Ширяева, Е.В. Шориной.

**Целью** работы является проведение комплексного межотраслевого исследования института ответственности в трудовом праве Российской Федерации, сформированного на базе конституционных принципов, а также выработка предложений, направленных на совершенствование правового регулирования в сфере дисциплинарной, материальной, уголовной и иных видов ответственности за правонарушения в сфере труда на основе российского законодательства, судебной практики и опыта зарубежных стран.

Для достижения цели выпускной квалификационной работы необходимо решить следующие **задачи**:

- выявить конституционно-правовые основы гарантии свободы труда;
- определить роль Конституционного Суда РФ в защите трудовых прав;
- провести анализ становления и развития института дисциплинарной ответственности;
- раскрыть понятие дисциплинарной ответственности и её состав;
- исследовать установление дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки в трудовом праве, презумпцию невиновности в трудовом законодательстве;
- изучить правомерность увольнения работника за прогул при несвоевременном закрытии листка нетрудоспособности;
- исследовать проблемные вопросы применения термина «вынужденный прогул» в отношении по материальной ответственности; его эволюцию в законодательстве и юридической практике;

- выявить конституционно-правовые проблемы ответственности за нарушение трудовых обязанностей в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

- рассмотреть проблемные аспекты доказывания при рассмотрении трудовых споров;

- провести сравнительный анализ института дисциплинарной ответственности работников по российскому и французскому трудовому законодательству.

**Методологическую основу** работы составляют как общеправовые и общенаучные, так и специальные методы научного познания: диалектический метод, метод исторического материализма, методы анализа и синтеза, дескриптивный метод, прогностический подход, системно-структурный метод, функциональный метод, метод моделирования.

Специальные вопросы конституционализации законодательства в сфере труда и правового регулирования ответственности работников и работодателей были исследованы с помощью специальных методов: сравнительно-правового, формально-юридического, статистического.

**Научная новизна** выпускной квалификационной работы заключается в том, что в ней впервые была предпринята попытка изучения процесса конституционализации трудового законодательства на примере генезиса ответственности в сфере труда, а именно на основе таких конституционных принципов, как: принцип свободы труда, принцип равного обращения и равных возможностей в труде, недопустимость дискриминации в трудовых отношениях, принцип охраны труда государством и гарантированных минимальных условий труда и других.

Конституционализация трудового законодательства позволила автору обосновать позицию о том, что институт ответственности в сфере труда имеет комплексный характер и его образуют не только нормы материального и процессуального трудового права, но и нормы других отраслей законодательства, а его нормативную основу составляют конституционные

нормы глав 1 и 2 Конституции РФ. В этой связи автор ставит вопрос о необходимости конкретизации норм, закрепляющих основания ответственности работников и работодателей в сфере труда, в частности при привлечении отдельных категорий работников к дисциплинарной ответственности (например, медицинского персонала в период пандемии COVID-19 и пр.)

**Теоретическая значимость работы** обусловлена необходимостью исследования института ответственности в трудовом праве с целью создания новых теоретических концепций и юридических конструкций, в наибольшей степени отвечающих потребностям современной практики применения взысканий в отношении работников.

**Практическая значимость работы** заключается в возможности ее применения для совершенствования законодательства и правоприменительной практики, в том числе для устранения пробелов в законодательстве.

**Структура** выпускной квалификационной работы обусловлена ее целью и задачами и состоит из введения, трех глав, включающих в себя восемь параграфов, заключения, списка использованных источников.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**В первой главе «Конституционные основы, понятие, принципы и сущность ответственности в трудовом праве»** изучаются конституционно-правовые основы механизма свободы труда в современных условиях, роль Конституционного Суда РФ в защите трудовых прав работников, исторический аспект становления законодательства о дисциплинарной ответственности, установление дисциплинарной ответственности за дисциплинарные проступки в трудовом праве, презумпция невиновности в трудовом законодательстве.

Ключевым принципом формирования и развития трудовых правоотношений выступает конституционный принцип свободы труда. Автор обосновывает суждение о том, что его наличие ни в коем случае не должно интерпретироваться как минимизация или отказ от государственного гарантирования прав работников частных компаний. Напротив, в условиях социального государства, цифровизации экономики требуется повышение

социально-экономических и организационно-правовых гарантий прав всех работников, прежде всего самозанятых, беременных женщин, работающих пенсионеров, в том числе для обеспечения самозащиты своих прав.

В настоящее время решения Конституционного Суда РФ занимают особое место в работе по совершенствованию трудового законодательства, приведению его в соответствие с положениями Конституции РФ, но для того, чтобы обеспечить системность законодательства, важно оперативно корректировать положения актов, признанных Конституционным Судом РФ не соответствующими Конституции РФ.

Для полноценного исследования того или иного института права первоначально необходимо дать исторический анализ законодательному аспекту, что относится и к институту дисциплинарной ответственности. Анализ становления и последующего развития законодательства о дисциплинарной ответственности может способствовать выявлению законодательных ошибок, или, наоборот, сильных сторон той или иной нормы. Правовое регулирование трудовых отношений фабрикантов и рабочих стало важнейшей предпосылкой укрепления социально-правового статуса рабочих, определило их роль в революции 1917 г. в качестве ее движущей силы.

Для точной квалификации деяния работника необходимо правильное понимание содержания дисциплинарного проступка, что будет способствовать более эффективному и справедливому применению дисциплинарных санкций.

Так, в теории права под правонарушением обычно понимают неправомерное (противоправное), общественно вредное, виновное деяние (действие или бездействие) деликтоспособного субъекта, за которое в действующем праве предусмотрена юридическая ответственность<sup>1</sup>.

Отсутствие в трудовом законодательстве Российской Федерации официального закрепления такого принципа, как презумпция невиновности работника, позволяет работодателю различным образом воздействовать на

---

<sup>1</sup> Нерсесянц В.С. Общая теория права и государства: учебник. М.: НОРМА ИНФРА-М, 2012. С. 523.

сотрудника вплоть до понуждения к увольнению. С учетом этого необходимо внести изменения как в Трудовой кодекс Российской Федерации, так и в судебные акты Верховного Суда Российской Федерации.

В силу высокой пробельности процедурных норм ТК РФ об ответственности работника и работодателя за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей, а также в связи с отсутствием четко регламентированной процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности работника и работодателя целесообразно, по нашему мнению, сгруппировать нормы об ответственности работника в единый институт на основе правил презумпции невиновности.

**Во второй главе «Ответственность работников и работодателей за отдельные правонарушения в сфере труда»** исследуются правомерность увольнения работника за прогул при несвоевременном закрытии листка нетрудоспособности, проблемы применения термина «вынужденный прогул» в отношениях по материальной ответственности, конституционно-правовые проблемы ответственности за нарушение трудовых обязанностей в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Законодательством о труде устанавливается обширный комплекс гарантий, предоставляемых работнику в случае наступления его временной нетрудоспособности, например обязанность по выплате работодателем соответствующего пособия, предусмотренного ст. 183 ТК РФ; право работника на продление ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 124 ТК РФ и др.<sup>2</sup> Однако нередки случаи злоупотребления работниками в части предоставляемых законодательством гарантий, таким образом некоторые работники пытаются воспользоваться этими гарантиями, не имея на то должных оснований.

Следует отметить, что одной из актуальных проблем в анализируемых отношениях является установленный ч. 6 ст. 81 ТК РФ запрет на увольнение

---

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021). // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

работника в период его временной нетрудоспособности, дополнительные трудности в квалификации рассматриваемых отношений порождает пробел, связанный с отсутствием официальных разъяснений контрольно-надзорных органов, касающихся вопроса восстановления трудоспособности работника в случае нарушения срока явки в медицинскую организацию с целью прохождения врачебного осмотра. Создается ситуация, в которой работник может прийти на прием к врачу позже назначенной даты, врач при этом указывает в листке нетрудоспособности код «36» (явился трудоспособным), однако факт наличия заболевания у работника до прохождения врачебного осмотра не является предметом оценки медицинского работника.

В целях достижения единообразного понимания и применения норм законодательства о труде важную роль играет понятийный аппарат трудового права, представляющий собой объединение отдельных элементов. Так, в термине «вынужденный прогул», применяемом в трудовом законодательстве, объединены разные по значению слова. В связи с этим предлагается замена данного термина словосочетанием «время невыполнения трудовых обязанностей работником вследствие лишения его возможности трудиться».

Анализ следственной практики показал наличие проблемы разграничения ч. 3 ст. 6.3 КоАП РФ и ст. 236 УК РФ по причине их достаточной бланкетности и наличия схожих составов. Ввиду многочисленных фактов привлечения к ответственности медицинских работников необходимо создать акт официального толкования, разрабатываемый Пленумом Верховного Суда Российской Федерации, в котором следует разъяснить вопросы юридической оценки действий работников.

**В третьей главе «Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров, связанных с ответственностью в сфере труда: опыт России и Франции»** изучаются проблемные аспекты доказывания при рассмотрении трудовых споров, проводится сравнительное исследование правового регулирования дисциплинарной ответственности работников в российском и французском трудовом законодательстве.



Как показывает практика, в трудовых отношениях работник является менее защищенной стороной в связи с тем, что для работника получение письменных доказательств нарушения его трудовых прав, которые могут быть приняты судом, представляет собой более сложный процесс, нежели для работодателя. Ввиду этого суды должны более полно оценивать все обстоятельства дела и не требовать исключительно документов, подтверждающих трудовые отношения, учитывая практическую сложность предоставления их работником; следует также уделять больше внимания такому доказательству, как свидетельские показания.

Насколько оптимально урегулирован вопрос о дисциплинарной ответственности работников в российском законодательстве и в каком направлении возможно совершенствование данного института? Объективный ответ поможет дать сравнение норм российского трудового законодательства с законодательством зарубежных государств. В качестве государства, трудовое право которого имеет общие черты с российским, можно взять Францию, поскольку система французского трудового права достаточно похожа на российскую.

Анализ французского законодательства об ответственности работника показал, что опыт Франции может быть полезен России в части регламентации в ТК РФ принципа соразмерности и дифференциации мер дисциплинарного взыскания в зависимости от степени вины и характера наступивших последствий проступка, а также личности работника, а в соответствии с ним следует закрепить в ТК РФ классификацию видов дисциплинарных проступков в соответствии с характером и размером причиненного работником ущерба.

**В заключении** подводятся итоги работы.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Защита трудовых прав работников является одним из ключевых направлений правовой политики российского государства. В современных условиях правовое регулирование трудовых отношений не всегда учитывает многообразие жизненных ситуаций и отношений, которые требуют правового

регулирования. В содержании норм имеют место пробелы, коллизии. В связи с отмеченным существенно возрастает роль Конституционного Суда Российской Федерации.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности как к самостоятельному виду юридической ответственности возможно только в случае совершения им дисциплинарного проступка. Так, анализ исторического законодательства показал, что с конца XIX века начинает формироваться рабочее фабричное законодательство и зарождаются элементы социального государства (гарантии прав трудящихся, порядок найма и увольнения с работы, нормирование времени труда, оплата труда, меры ответственности за нарушение правил, регулирующих трудовые отношения и пр.) и понятийный аппарат соответственно.

Следует отметить, что при применении мер юридической ответственности необходимо соблюдение установленной законом процедуры ее применения. Гарантии прав работников заключаются в применении санкций дисциплинарной ответственности исключительно за виновные действия, причем только за совершение проступка в сфере трудовой деятельности, то есть за неисполнение своих обязанностей, закрепленных в трудовом договоре.

Существуют противоречия между конституционной презумпцией невиновности, которая является важной гарантией прав работника, и сложившейся практикой разрешения трудовых споров в связи с увольнением за прогул работника в случае несвоевременного закрытия им листка нетрудоспособности. Судебная практика складывается таким образом, что право работодателя расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в связи с прогулом в случае отсутствия трудоспособного работника на рабочем месте после истечения срока для закрытия листка нетрудоспособности является преобладающим.

Анализ судебной практики при разрешении трудовых споров в связи с увольнением за прогул работника в случае несвоевременного закрытия им листка нетрудоспособности показал, что судебная практика зачастую идет

вразрез с конституционной презумпцией невиновности. Именно поэтому важным моментом является факт того, что работодатель обязан доказать, что работник в период прогула уже не был болен, а также отсутствие других уважительных причин непосещения врача.

В работе обосновывается суждение о некорректности формулировки «вынужденный прогул», которая используется в двух значениях: в качестве характеристики невиновного поведения работника, в силу не зависящих от него причин отсутствующего на рабочем месте и / или не выполняющего своих трудовых обязанностей, а также в качестве основания материальной ответственности работодателя, поскольку вина за вынужденный прогул работника лежит на работодателе. Поскольку термин «вынужденный прогул», в котором его составная часть – «прогул» является категорией сугубо дисциплинарной ответственности, он неприемлем для использования в отношениях по материальной ответственности работодателя. Поэтому с нашей точки зрения будет более приемлемым в нормативных актах использовать вместо категории «вынужденный прогул» понятие «время невыполнения трудовых обязанностей работником вследствие лишения его возможности трудиться».

Следует отметить, что в период пандемии было выявлено отсутствие критерия, который позволял бы провести разграничение между составами ч. 3 ст. 6.3 КоАП РФ и ст. 236 УК РФ. Ввиду многочисленных фактов привлечения к ответственности медицинских работников необходимо создать акт официального толкования, разрабатываемый Пленумом Верховного Суда Российской Федерации, в котором необходимо разъяснить вопросы юридической оценки действий работников.

И, наконец, в качестве гарантии для работника следует рассматривать право обжаловать действия работодателя по применению дисциплинарного взыскания в установленном законом порядке: путем обращения в комиссию по трудовым спорам или в суд. Однако особенности доказывания по трудовым

спорам выражаются в значительной роли письменных доказательств и недостаточно глубокой оценке иных доказательств.

В заключение стоит обратить внимание на возможность заимствования французского опыта при совершенствовании российского законодательства, например в части градации дисциплинарных проступков, что поспособствует уменьшению разброса оценок аналогичных деяний работников у разных работодателей, а также уменьшению количества трудовых споров.