Санкт-Петербургский государственный университет

направление «Юриспруденция»

**Влияние на трудовые правоотношения применения мер публичной ответственности к работнику или работодателю**

Выпускная квалификационная работа

студента 2 курса магистратуры

очной формы обучения

Бакулиной Екатерины Сергеевны

Научный руководитель:

профессор, доктор юридических наук

Дивеева Нелли Ивановна

Санкт-Петербург

2018 год

**Содержание**

[Введение 3](#_Toc512184220)

[Глава 1. Влияние наличия или отсутствия специальных прав работника на трудовое правоотношение 7](#_Toc512184221)

[§1. Понятие специального права работника 7](#_Toc512184222)

[§2. Правовые проблемы реализации специального права в процессе регулирования трудовых правоотношений 25](#_Toc512184223)

[Глава 2. Проблемы привлечении работника к материальной ответственности в связи с уплатой работодателем административных штрафов 42](#_Toc512184224)

[Глава 3. Динамика трудовых правоотношений в связи с привлечением работника к уголовной ответственности 57](#_Toc512184225)

[§1. Общие положения о прекращении трудового договора с работником в связи с его привлечением к уголовной ответственности 57](#_Toc512184226)

[§2. Ограничения на занятие трудовой деятельностью педагогических работников в связи с наличием судимости или уголовного преследования 59](#_Toc512184227)

[Заключение 81](#_Toc512184228)

[Использованные источники и литература 87](#_Toc512184229)

[§1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы 87](#_Toc512184230)

[§2. Материалы судебной практики 90](#_Toc512184231)

[§3. Специальная литература 94](#_Toc512184232)

# **Введение**

Применение публичной ответственности к физическому или юридическому лицу влечет, несомненно, наступление ряда соответствующих негативных последствий, выражающихся в установлении ограничений прав соответствующих субъектов в различных сферах.

Одной из таких сфер является и сфера труда, благодаря которой лицо, вступая в трудовые правоотношения с работодателем, реализует свое конституционное право на выбор рода деятельности и профессии, тем самым свободно распоряжается своими способностями, получая за это соответствующее достойное вознаграждение.

Трудовое законодательство устанавливает различного рода ответственность для своих главных субъектов, а именно - работника и работодателя. Указанная ответственность, которая наступает за нарушения в сфере трудового законодательства, регулируется не только нормами трудового права (например, дисциплинарная ответственность работника, материальная ответственность работника и работодателя), но и нормами административного права, гражданского и уголовного.

В данной работе будут рассмотрены, на наш взгляд, одни из значимых ограничений прав субъектов в сфере труда, возникающие в результате привлечения работника к административной или уголовной ответственности, правовыми последствиями которой является временный или постоянный запрет для работника осуществлять трудовую деятельность по определенной профессии и обусловленную трудовым договором с работодателем, в связи с чем в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации[[1]](#footnote-1) (далее – Трудовой кодекс РФ) трудовой договор с работником подлежит прекращению по соответствующим основаниям, не зависящим от воли сторон, или работник подлежит временному отстранению от работы, а также привлечения работника к материальной ответственности по причине наложения на работодателя административного наказания в виде штрафа.

Соответственно, в настоящем исследовании проанализированы правовые проблемы динамики трудового правоотношения при лишении или приостановлении срока действия в административном порядке специального права работника, которое является необходимой предпосылкой осуществления им своей трудовой функции, обусловленной трудовым договором с работодателем; правовые проблемы, возникающие при удержании работодателем из заработной платы работника, в порядке привлечения к материальной ответственности последнего, определенных денежных сумм, которые работодатель уплатил в качестве административного штрафа; а также правовые проблемы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудового правоотношения в связи с привлечением работника к уголовной ответственности или осуществлением в отношении него уголовного преследования, и касающиеся, в частности, педагогических работников.

Несомненно, указанные ограничения трудовых прав являются непосредственными юридическими фактами, в результате наступления которых в трудовых правоотношениях появляются соответствующие основания для их изменения или прекращения в соответствии с трудовым законодательством.

В данном случае проявляется четкая взаимосвязь отраслей права, когда акт, изданный уполномоченным субъектом в сфере действия одной отрасли права, оказывает существенное негативное влияние на отношения лица, являющиеся предметом правового регулирования другой отрасли права. Указанное взаимодействие различных отраслей права зачастую и вызывает проблемы в правоприменении.

Наличие определенных проблем в правоприменении подтверждается проанализированной судебной практикой, складывающейся по ряду вопросов, рассмотренных в настоящей работе. Проведенное исследование показало, что суды различным образом применяют нормы материального права при рассмотрении аналогичных категорий трудоправовых споров.

Соответственно, объектом настоящего исследования являются отдельные нормы трудового законодательства, предусматривающие прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и отстранение работника от работы, нормы, регулирующие возможность привлечения работника к материальной ответственности ввиду наложения на работодателя мер административного воздействия, а также нормы, предусматривающие особенности регулирования труда педагогических работников в части существующих законодательных ограничений на занятие указанным видом трудовой деятельности.

Предметом настоящей работы является исследование широкого комплекса нормативно-правовых актов, предусматривающих возможность прекращения трудового договора с работником или его изменения вследствие привлечения одной из сторон трудового правоотношения к публичной ответственности.

Актуальность и практическую значимость темы настоящей работы определяет разность представленных мнений в доктрине трудового права касательно правовой природы исследуемых явлений и совершенства их законодательного регулирования, а также несогласованность правоприменительной практики при рассмотрении трудовых споров.

Следует отметить, что отдельные правовые проблемы прекращения или изменения трудового договора в результате лишения или приостановления срока действия специального права работника, а также ввиду привлечения последнего к уголовной ответственности, отражены в научных работах, авторами которых, в частности, являются: М.А. Архимандритова, Н.А. Бриллиантова, Л.Ю. Бугров, А.В. Завгородний, А.А. Клюшина, Т.М. Попова, О.Е. Репетева, М.С. Сагандыков, И.А. Симакина, Г.С. Скачкова, А.И. Сувернева, Л.В. Щур-Труханович и другие.

Целью данной работы является комплексный анализ научной литературы, законодательства и сложившейся судебной практики по вопросам прекращения трудового договора с работником или его изменения вследствие привлечения одной из сторон трудового правоотношения к публичной ответственности на предмет выявления возможных проблем регулирования рассматриваемых институтов трудового права в процессе правоприменения.

Задачами настоящей работы являются изучение и анализ норм Трудового кодекса РФ, специального законодательства, регулирующего труд отдельных категорий работников, изучение научной литературы на предмет выявления дискуссионных вопросов в юридической доктрине по определению и оценке специальных прав работников, проблем привлечения работника к материальной ответственности в связи с уплатой работодателем сумм административных штрафов, а также оценке соразмерности ограничений на занятие трудовой деятельностью отдельных категорий работников в связи с наличием судимости или уголовного преследования; анализ и сравнение имеющейся правоприменительной практики по проблемным вопросам данной работы на предмет выявления ошибочного применения норм трудового права; выработка предложений по модернизации отдельных норм трудового законодательства.

Таким образом, настоящая работа посвящена комплексному изучению научной литературы, законодательства и судебной практики по заданной теме для выявления соответствующих правовых проблем правоприменения.

# **Глава 1. Влияние наличия или отсутствия специальных прав работника на трудовое правоотношение**

# **§1. Понятие специального права работника**

Ярким примером того, как применение публичной ответственности к одной из сторон трудового правоотношения может явиться основанием для прекращения трудового договора с работником, отстранения от работы работника или его перевода на другую работу у того же работодателя в соответствии с Трудовым кодексом РФ, является истечение срока действия, приостановление действия или лишение работника в порядке привлечения к мере публичной ответственности со стороны уполномоченных субъектов так называемого «специального права», которое дает лицу возможность заниматься соответствующей трудовой деятельностью по определенной профессии (специальности).

Такой документ, подтверждающий специальное право работника, зачастую имеет определенный срок, и, соответственно, если указанный срок действия заканчивается или работника вообще лишают специального права, то работать по определенной трудовым договором должности лицо уже не имеет права.

В п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ лишь в скобках содержится указание на открытый перечень того, что можно понимать под специальным правом работника, а именно: лицензия, право на управление транспортным средством, право на ношение оружия, другое специальное право.

Как видим из вышеприведенного перечня, указанного в ст. 83 Трудового кодекса РФ, точного определения «специального права» трудовое законодательство не содержит.

Однако, обратившись к особым требованиям при приеме на работу отдельных категорий специалистов, например, медицинских работников, водителей, аудиторов, адвокатов, нотариусов и др., содержащимся в специальном федеральном законодательстве в указанной сфере, можно констатировать, что именно для каждой категории работников является таким «специальным правом».

Так, правом на осуществление медицинской (фармацевтической) деятельности в Российской Федерации в силу п. 1 ст. 100 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»[[2]](#footnote-2) обладают только лица, получившие высшее или среднее медицинское (фармацевтическое) образование в России и имеющие сертификат специалиста. Последним является документ единого образца со сроком действия пять лет, действующий на всей территории Российской Федерации и свидетельствующий «о достижении его обладателем особого уровня теоретических знаний, практических навыков и умений, достаточных для самостоятельной профессиональной медицинской (фармацевтической) деятельности» [[3]](#footnote-3).

В Федеральном законе от 10.12.1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»[[4]](#footnote-4) установлена обязанность лица при управлении транспортным средством иметь специальный разрешительный документ. А именно, такое право на управление мотоциклами, мотороллерами, легковыми и грузовыми автомобилями, автобусами, машинами с прицепами подтверждается водительским удостоверением, которое выдаются на 10 лет, по истечении которых считается недействительным.

Аудитором, к примеру, считается физическое лицо, получившее соответствующий квалификационный аттестат, и согласно ст. 11 Федерального закона от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности»[[5]](#footnote-5) такой квалификационный аттестат аудитора выдается без ограничения срока его действия, но налагает на аудитора обязанность ежегодно подтверждать свою квалификацию.

Соответствующими специальными правами, подтвержденными необходимыми документами, выданными в установленном федеральным законодательством порядке, при приеме на работу должны обладать также и лица, претендующие на трудоустройство по многим другим специальностям (профессиям).

Необходимо отметить, что собственное регулирование в трудовом законодательстве труд работников, обладающих специальными правами, получил только в 2006 г., что, несомненно, является важным фактом, который наукой трудового права, в целом, оценивается как положительный, так как указанное новое регулирование труда отдельных категорий работников восполнило пробельность, существовавшую в правовом регулировании до этого момента[[6]](#footnote-6).

Если проанализировать саму правовую природу категории специального права и цель его существования в законодательном регулировании трудовых правоотношений, то полагается возможным выделить следующие его особенности:

- специальное право предоставляет его обладателю в соответствии с установленными правовыми нормами заниматься определенным видом трудовой деятельности;

- специальное право предоставляется лицу в порядке, предусмотренном федеральным законодательством, соответствующим субъектом;

- специальное право подтверждается документом, выданным по специальной форме;

- специальное право в основном носит срочный характер;

- законодательством устанавливается возможность лишения лица специального права или приостановления срока его действия[[7]](#footnote-7).

Соответственно, из указанного следует, что специальное право является юридическим фактом, с которым связывается возникновение, изменение, приостановление и прекращение трудовых правоотношений[[8]](#footnote-8).

Как уже было ранее указано, легального определения понятия «специальное право» в трудовом законодательстве не содержится. В связи с этим многие специалисты дают свои определения указанной категории права работника, выделяя в них следующие существенные признаки.

Так, Бугров Л.Ю. давал следующее определение категории «специального права» в трудовом праве: специальное право – это «подтвержденная особым документом (лицензией, сертификатом, аттестатом, удостоверением, паспортом, дипломом, разрешением, билетом и т.п.), выдаваемым, контролируемым и изымаемым в установленном на основе норм федерального законодательства порядке, как правило, федеральными органами государственного управления, возможность персонально данного работника выполнять такую трудовую функцию, которая недоступна для лиц, не обладающих данным документом»[[9]](#footnote-9). Как можно увидеть из данного определения, Бугров Л.Ю. наделял специальное право всеми существенными признаками, в том числе, признаками, которые были указаны выше.

Попова Т.М. говорит о целесообразности существования следующего определения специального права работника, которое необходимо легально закрепить в трудовом законодательстве, а именно: это «предоставленное работнику в порядке, установленном законом, право заниматься определенной деятельностью (либо отдельное правомочие, предоставляющее предпосылки для занятия такой деятельностью), содержание которой составляет трудовую функцию или часть трудовой функции данного работника в соответствии с заключенным с ним трудовым договором» [[10]](#footnote-10).

Важно обратить внимание на то, что в советском трудовом праве документами, предоставляющими возможность лицу заниматься трудовой деятельностью по определенной специальности, в большинстве случаев, считались и документы об образовании, если наличие образования по определенной профессии являлось обязательным условием для принятия работника на работу и заключения с ним соответствующего трудового договора. То есть происходило отождествление двух разных «документов», необходимых при приеме на соответствующие виды работ. Такое смешение категорий документов и их понятий в правовом контексте, с одной стороны, оправдывалось тем, что все документы о возможности принятия лица на определенную работу выдаются при обязательном прохождении процесса обучения по определенной категории профессии (специальности). Однако, указанное отождествление документа об образовании и документа, подтверждающего обладание лица специальным правом, является не совсем правильным в силу следующего[[11]](#footnote-11):

- документ об образовании выдается единожды и, в дальнейшем, не контролируется соответствующими государственными органами на наличие знаний и навыков у его обладателя по специальности, по результатам освоения которой документ был выдан лицу. Соответственно, образовательный документ, по своей сути, не может быть приостановлен, а также не может быть прекращено его действие кем-либо. Вместе с тем, документ, подтверждающий допуск лица к определенной деятельности на основании специального права, должен его правообладателем систематически подтверждаться. Контроль за указанным подтверждением обязан осуществлять не только работодатель, но и соответствующие уполномоченные государственные органы, а в отдельных случаях и саморегулируемые организации. Соответственно, действие указанного документа при осуществлении деяний, запрещенных законом, может быть приостановлено, документ может быть изъят и др. Таким образом, допуск к работе определенной категории утрачивается на определенное время, или постоянно;

- документ об образовании, в отличие от документа о специальном праве, не имеет своего срока действия, а последний, зачастую, в сроке своего действия ограничен, в связи с чем требует постоянного подтверждения в предусмотренном законом порядке. Например, сравним диплом о высшем медицинском образовании и сертификат специалиста, подтверждающий право заниматься определенным видом медицинской деятельности. В отличие от диплома, сертификат подтверждается каждые пять лет после соответствующей подготовки. Следовательно, сертификат специалиста связан со специальными правами работников, а диплом о высшем медицинском образовании к проблематике специальных прав работников прямого отношения не имеет[[12]](#footnote-12);

- указанные категории документов различаются и по субъекту их выдачи. Так, документы о специальном праве зачастую выдаются федеральными органами государственного управления, осуществляющими полномочия в соответствующей сфере, или соответствующими субъектами, указанными в законе, а документ об образовании – федеральным органом управления в сфере образования и науки.

Таким образом, в настоящее время, несомненно, необходимо разделять права, вытекающие из документов об образовании, и специальные права физических лиц (работников), подтверждаемые особыми документами, выдаваемыми, контролируемыми и изымаемыми в специальном порядке, предусмотренном законом.

Как уже было указано, правом контроля и изъятия соответствующих документов о специальном праве обладают, в большинстве случаев, федеральные органы государственного управления, которые их выдали, поэтому любые иные варианты органов, выдающих, контролирующих и изымающих документы о специальных правах, сейчас исключены. В связи с этим нельзя не обратиться и к судебной практике.

Так, нормы Положения о дисциплине труда работников железнодорожного транспорта РФ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 25.08.1992[[13]](#footnote-13) (пункты 15, 16), предоставившие право именно работодателю самостоятельно лишать машиниста свидетельства на право управления локомотивом, моторно-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом; водителя – удостоверения на право управления дрезиной; помощника машиниста локомотива, моторно-вагонного подвижного состава, специального подвижного состава – свидетельства помощника машиниста; помощника водителя дрезины – удостоверения помощника водителя за совершение дисциплинарных поступков, признаны Верховным Судом Российской Федерации (далее – Верховный Суд РФ) недействительными решением от 28.10.2002 № ГК Пи20002–1100[[14]](#footnote-14).

В частности, Верховный Суд РФ указал, что дисциплинарное взыскание в виде лишения машиниста свидетельства на право управления локомотивом, моторно-вагонным подвижным составом, специальным самоходным подвижным составом, водителя - удостоверения на право управления дрезиной, помощника машиниста локомотива, моторно-вагонного подвижного состава, специального самоходного подвижного состава - свидетельства помощника машиниста, помощника водителя дрезины - удостоверения помощника водителя на срок до трех месяцев или до одного года, с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок, не соответствует действующему трудовому законодательству, так как ст. 192 Трудового кодекса РФ установлен исчерпывающий перечень дисциплинарных взысканий, которые работодатель имеет право применять по отношению к работнику.

Таким образом, Верховный Суд РФ указал на невозможность работодателя лишать работника документа, удостоверяющего специальное право, в порядке дисциплинарного взыскания.

Обращаясь к специальному праву как общей категории, предусмотренной не только в трудовом законодательстве, но и в административном, нельзя не указать на соотношение указанных норм, содержащихся в разных отраслях права.

В связи с этим, Бугров Л.Ю. высказывал мысль о возможности существования концепции специальных прав в узком и широком смыслах, исходя из их упоминания как в трудовом праве, так и в праве административном[[15]](#footnote-15).

В частности, российская концепция специальных прав сложилась во многом благодаря Кодексу об административных правонарушениях Российской Федерации[[16]](#footnote-16) (далее – КоАП РФ), который охватывает специальные права физического лица, в том числе, конечно, и специальные права работника.

Часть 1 ст. 3.8 КоАП РФ, также как и Трудовой кодекс РФ, не содержит определения понятия «специального права», как и понятия «лишение специального права», но, в свою очередь, устанавливает, что последнее является видом административного наказания, которое применяется в отношении физического лица, совершившего административное правонарушение, за грубое или систематическое нарушение порядка пользования ранее предоставленным ему специальным правом либо за уклонение от исполнения иного административного наказания, назначенного за нарушение порядка пользования таким правом в случаях, предусмотренных статьями Особенной части КоАП РФ, либо за нарушение установленного в соответствии с законодательством об исполнительном производстве временного ограничения на пользование специальным правом.

Соответственно, лишение специального права в Российской Федерации является административным ограничением правосубъектности физического лица за совершенный административный деликт[[17]](#footnote-17).

Кроме того, основной нормативно-правовой акт, регулирующий вопросы административной ответственности в Российской Федерации (КоАП РФ), на сегодняшний день не содержит исчерпывающего перечня специальных прав, которых могут быть лишены лица, в отношение которых осуществляется производство по делу, аналогично, как уже было указано ранее, такой перечень не содержит и трудовое законодательство[[18]](#footnote-18).

Через призму административного права под специальным правом физического лица можно также понимать подтвержденную особым документом, выдаваемым, контролируемым и изымаемым в установленном порядке, как правило, федеральными органами государственного управления, возможность такого лица заниматься определенной и недоступной для лиц, не обладающих подобным документом, деятельностью, и в тех случаях, когда речь идет о трудовых отношениях, вытекающих из трудового договора, специальные права физических лиц оцениваются в качестве специальных прав работников в узком смысле. Этот узкий смысл понимания специального права означает и формальный подход, который вытекает из ст. 76 и 83 Трудового кодекса РФ[[19]](#footnote-19).

В частности, если обратиться, например, к ст. 27 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»[[20]](#footnote-20), то можно увидеть, что в ней предусмотрено наличие у работника спортивного паспорта, являющегося документом единого образца, удостоверяющим принадлежность к физкультурно-спортивной и иной организации и спортивную квалификацию спортсмена. Согласно ст. 7 указанного федерального закона Российская Федерация передает органам государственной власти субъектов РФ осуществление полномочий по оформлению и ведению спортивных паспортов. Указанные паспорта, несомненно, подтверждая специфику правового положения спортсмена, то есть указывая на обладание работником специальными знаниями и умениями, предоставляющими ему возможность работать в спортивной сфере (специальное право в широком смысле), в свою очередь, все же, не содержат указание на специальные права в их узком (трудоправовом) смысле. По этой причине, в настоящее время к специальным правам физических лиц (в том числе и к работникам) можно отнести даже права, подтверждаемые документами об ученых степенях и ученых званиях[[21]](#footnote-21).

В связи с неопределенностью «границ» данного понятия в правовом смысле, интересным является вывод Санкт-Петербургского городского суда, содержащийся в апелляционном определении от 24.09.2015 № 33-16621/2015 по делу № 2-5143/2015[[22]](#footnote-22), о том, является ли лоцманское удостоверение специальным правом по смыслу п. 5 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ, на основании истечении срока которого работодатель может отстранить работника от соответствующего вида работ с соблюдением предусмотренной процедуры.

В указанном деле работник обжаловал в апелляционном порядке решение Кировского районного суда города Санкт-Петербурга от 14.07.2015, которым ему в удовлетворении заявленных исковых требований к ООО «СПб Лоцман», а именно – об обязании работодателя отменить приказ об отстранении от работы, было отказано. Санкт-Петербургский городской суд, оценивая в своем апелляционном определении правомерность отстранения работника от работы по причине истечения срока действия лоцманского удостоверения, указал следующее:

«В соответствии со ст. 87 Кодекса торгового мореплавания РФ, ст. 41 Кодекса внутреннего водного транспорта РФ, лоцманская проводка судов осуществляется морскими лоцманами, имеющими выданные капитанами морских портов лоцманские удостоверения о праве лоцманской проводки судов в определенных районах. Лоцманами являются граждане РФ, удостоверяющие требованиям положения о лоцманской службе и лоцманской проводке судов по внутренним водным путям, утвержденного федеральным органом исполнительной власти в области транспорта (п. 2 ст. 41 Кодекса внутреннего водного транспорта РФ).

При осуществлении лоцманской проводки лоцман должен иметь действующее лоцманское удостоверение, выданное капитаном морского порта и подтверждающее квалификацию морского лоцмана, его право на осуществление лоцманской проводки судов определенных размеров и назначений в определенном районе лоцманской проводки судов (ст. 93 Кодекса торгового мореплавания РФ, подп. 2 п. 4 Положения о морских лоцманах РФ, утвержденного Приказом Минтранса России № 112 от 22 июля 2008 года «Об утверждении Положения о морских лоцманах РФ»).

Согласно п. 33 Положения о морских лоцманах Российской Федерации, утвержденного Приказом Минтранса России от 22 июля 2008 года № 112 (далее - Положения), аттестация кандидатов в морские лоцманы и морских лоцманов и присвоение им квалификационной категории осуществляются аттестационными комиссиями в форме аттестационного экзамена.

На основании п. 47 Положения, квалификационная категория морского лоцмана 1 категории присваивается морским лоцманам при условии их безаварийной работы в должности морского лоцмана не менее 5 лет и наличия представления лоцманской организации о повышении квалификационной категории морского лоцмана.

По результатам аттестации комиссия пришла к заключению, что работник не прошел аттестационный экзамен, аттестуемому разъяснено содержание п. 43 Положения о морских лоцманах, позволяющее пройти повторно аттестационный экзамен не ранее чем через один месяц.

Приказом генерального директора ООО «СПб Лоцман» № <...> от <дата> истец на период подготовки к повторной аттестации отстранен от работы с <дата> по <дата> в связи с заключением аттестационной комиссии в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ.

Как следует из содержания ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также иными федеральными законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Из объяснений представителя ответчика следует, что истец был отстранен от работы на основании абз. 8 ст. 76 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которым отстранение работника от работы возможно в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Истец в апелляционной жалобе ссылается на то, что поскольку лоцманское удостоверение является специальным правом, которое было временно приостановлено в связи с непрохождением аттестации, то он мог быть отстранен от работы на основании абз. 6 ст. 76 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которым в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. А поскольку вакантные должности ему предложены работодателем не были, то отстранение от работы является незаконным.

Судебная коллегия не может согласиться с указанными доводами апелляционной жалобы, в силу следующего.

Наделение специальными правами осуществляется на основании принятого федерального закона или нормативно-правового акта.

В соответствии с п. 2.1.10 ГОСТ 51874-2002 «Безопасность мореплавания. Требования к морским лоцманам. Порядок подготовки. Аттестация», введенным в действие Постановлением Госстандарта РФ от 14 марта 2002 года № 100-СТ, под лоцманским удостоверением понимается документ, выданный капитаном морского порта, подтверждающий квалификацию морского лоцмана и его права на лоцманскую проводку соответствующих судов в определенном районе.

Согласно ст. 87 Кодекса торгового мореплавания РФ лоцманская проводка судов осуществляется морскими лоцманами, имеющими выданные капитанами морских портов лоцманские удостоверения о праве лоцманской проводки судов в определенных районах.

Из толкования указанных норм следует, что лоцманское удостоверение свидетельствует о том, что гражданин имеет право занимать должность лоцмана и в каких районах имеет право осуществлять лоцманскую проводку, удостоверяет его право на занятие должности лоцмана и не является подтверждением наличия специального права на осуществление лоцманской проводки судов.

Таким образом, судебная коллегия приходит к выводу, что поскольку истец не прошел аттестацию, срок его лоцманского удостоверения закончился и не был продлен Капитаном морского порта «Большой порт Санкт-Петербург» в связи с отрицательным решением аттестационной комиссии, истец не имел права выполнять функции по осуществлению лоцманской проводки судов, поскольку это противоречит требованиям ст. ст. 86, 87, 92, 93 Кодекса торгового мореплавания РФ и Положению о морских лоцманах Российской Федерации, в связи с чем, ООО «СПб Лоцман» был правомерно издан приказ об отстранении истца от работы.

А поскольку истец был отстранен от работы на основании абз. 8 ст. 76 Трудового кодекса РФ, который не содержит требований к работодателю о предоставлении работнику другой работы на время отстранения, то приказ об отстранении истца от работы является законным и обоснованным, отмене не подлежит».

В связи с вышеприведенным апелляционным определением и позицией суда, изложенной в нем, нельзя не отметить следующее.

В данном деле суд на сновании норм, содержащихся в ст. 87 Кодекса торгового мореплавания РФ и п. 2.1.10 ГОСТ 51874-2002 «Безопасность мореплавания. Требования к морским лоцманам. Порядок подготовки. Аттестация», введенным в действие Постановлением Госстандарта РФ от 14.03.2002 № 100-СТ, делает однозначный вывод о том, что указанное лоцманское удостоверение не предоставляет лицу специальное право, так как лишь указывает на то, что гражданин имеет право занимать должность лоцмана и в каких районах он имеет право осуществлять лоцманскую проводку. Однако, указанный вывод суда представляется неверным.

Если обратиться к ч. 2 ст. 87 Кодекса торгового мореплавания РФ[[23]](#footnote-23), то согласно данной норме «морским лоцманом (лоцман) является гражданин Российской Федерации, удовлетворяющий требованиям положения о морских лоцманах, утвержденного федеральным органом исполнительной власти в области транспорта по согласованию с федеральным органом исполнительной власти в области обороны и федеральным органом исполнительной власти в области рыболовства». В ч. 1 данной статьи указано, что «лоцманская проводка судов осуществляется морскими лоцманами, имеющими выданные капитанами морских портов лоцманские удостоверения о праве лоцманской проводки судов в определенных районах». Из п. 4 Приказа Минтранса РФ от 22.07.2008 № 112[[24]](#footnote-24) следует, что морской лоцман должен иметь действующее лоцманское удостоверение, выданное капитаном морского порта и подтверждающее квалификацию морского лоцмана, его право на осуществление лоцманской проводки судов определенных размеров и назначений в определенном районе лоцманской проводки судов.

Таким образом, из указанных норм следует, что лоцманское удостоверение является специальным документом, который предоставляет возможность лицу заниматься определенным видом трудовой деятельности, поэтому вывод суда о том, что указанный документ не удостоверяется специальное право лоцмана на осуществление проводки судов, является несостоятельным.

Также обратимся к апелляционному определению Мурманского областного суда от 11.05.2016 № 33-1472-2016[[25]](#footnote-25), вынесенного по результатам пересмотра решения Ленинского районного суда города Мурманска от 18.02.2016.

В данном деле работник обратился в суд с иском к Федеральному государственному унитарному предприятию атомного флота (ФГУП «Атомфлот») о признании незаконным приказа об отстранении от работы в связи с приостановлением действия разрешения на право работы в области использования атомной энергии в связи с перерывом в выполнении должностных обязанностей свыше 6 месяцев в соответствии с абз. 8 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ.

Оценивая в данном деле наличие специального права у работника, Мурманский областной суд указал следующее:

«При разрешении спора суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что отношения, связанные с соблюдением повышенных требований дисциплины труда отдельными категориями работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии, в целях обеспечения безопасности таких производств и объектов, регламентируются Федеральным законом от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии», и что дисциплина труда работников эксплуатирующих организаций состоит в обязательном подчинении правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, трудовым договором. В частности, в соответствии со статьей 27 Федерального закона от 21.11.1995 № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии» выполнение определенных видов деятельности в области использования атомной энергии осуществляется работниками объектов использования атомной энергии при наличии у них разрешений, выдаваемых органами государственного регулирования безопасности. Перечень специалистов из числа работников, которые в зависимости от выполняемой ими деятельности должны получать разрешения на право ведения работ в области использования атомной энергии, а также предъявляемые к этим специалистам квалификационные требования определяются Правительством Российской Федерации.

Также из материалов дела следует, что согласно Наставлению по организации службы РБ на судах с ЯЭУ ФГУП «Атомфлот», утвержденному генеральным директором ФГУП «Атомфлот» 12.08.2009 (с изменениями и дополнениями), начальник должен иметь разрешение Федеральной службы по экологическому, технологическому, атомному надзору на право ведения работ в области использования атомной энергии (пункт 2 раздела II).

Разрешение на право ведения работ в области использования атомной энергии работникам объектов использования атомной энергии выдается согласно правилам, определенными Административным регламентом, утвержденным Приказом Ростехнадзора от 21.12.2011 № 721, на основании проверки знаний, позволяющих выполнять работы в соответствии с должностными обязанностями на определенном объекте использования атомной энергии, а также с учетом специфики конкретных работ, выполняемых заявителем (п.п. 30.4, 35.6.7 Регламента).

Согласно п.п. 35.4 - 35.6 Регламента разрешение содержит условия действия, являющиеся его неотъемлемой частью, соблюдение которых обязательно для работника организации при ведении им соответствующего вида деятельности. В числе условий действия разрешения содержится требование о недопущении перерыва в выполнении лицом, имеющим разрешение, своих должностных обязанностей более 6 месяцев.

Пунктом 2 ст. 2 «Устава о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» работники эксплуатирующих организаций, не прошедшие в установленном порядке медицинские осмотры (обследования) и обязательные психофизиологические обследования в медицинских организациях, подведомственных уполномоченному федеральному органу исполнительной власти, подготовку, переподготовку, проверку знаний, инструктаж и не получившие разрешение на право ведения работ в области использования атомной энергии, не допускаются к ведению работ в области использования атомной энергии и отстраняются от работы в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации».

По тексту мотивировочной части суд делает, как полагается, правильный вывод о статусе разрешения на право ведения работ в области использования атомной энергии как документе, подтверждающим специальное право работника.

Однако, суд апелляционной инстанции не оценил тот фак, что работнику при отстранении от работы в соответствии с ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ не были предложены как имеющиеся у работодателя вакантные должности или работа, соответствующая квалификации работника, так и вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник мог бы выполнять с учетом его состояния здоровья. То есть в данной ситуации не была соблюдена процедура самого отстранения работника от работы, однако, даже судом апелляционной инстанции указанное обстоятельство правомерной оценке не подверглось.

Таким образом, мы видим, что в судебной практике не существует однозначного правового понимания сущности категории специальных прав работников, что в результате неправильного применения норм материального права приводит к судебным ошибкам.

Возвращаясь к возможности расширительного толкования категории специального права, можно отметить, что в таком смысле под специальным правом можно даже понимать и права работников, вытекающие из ст. 252 Трудового кодекса РФ «Основания и порядок установления особенностей регулирования труда», так как специальный субъект (работник, который в соответствии с особенностями своей трудовой функции, обязан иметь какие-либо специальные разрешительные документы) всегда имеет специальные права.

Таким образом, противоречивые суждения о широком смысле специальных прав работников, как писал Бугров Л.Ю., «порождены их двойственной (относительно регулирующих отраслей права) природой. Одна трактовка широкого смысла в эпицентре имеет сущность, следующую от права административного, хотя и учитывает трудоправовые последствия, а вторая идет от основных идей права трудового, но учитывает влияние определенных норм административного права»[[26]](#footnote-26).

Необходимо понимать, что все-таки понятие «специального права» в российском праве по субъектам регулирования идет по схеме – от статуса физического лица (содержащегося в административном законодательстве), обладающего «специальным документом», к статусу «особого работника», урегулированного в трудовом праве.

Таким образом, необходимо отметить о целесообразности создания трудоправовой легальной дефиниции понятия специального права работника. В том числе, некоторые специалисты полагают, что допустимой была бы и ситуация, когда категория «специальные права» работника в Трудовом кодексе РФ рассматривалась бы только как результат определения соответствующей категории специальных прав по КоАП РФ, так как он содержит весьма ограниченный и исчерпывающий перечень специальных прав физических лиц[[27]](#footnote-27).

**§2. Правовые проблемы реализации специального права в процессе регулирования трудовых правоотношений**

Важность самого вопроса, связанного с регулированием труда работников со специальными правами, возникла в российском трудовом праве еще до появления в нем соответствующего термина, и была связана, чаще всего, с приемом лиц на работу на транспорте. Так, Воздушный кодекс СССР 1935 г. [[28]](#footnote-28) содержал требование к лицу, принимавшемуся на летную работу, который должен был иметь действующее свидетельство пилота (штурмана, бортрадиста, бортмеханика) установленного образца. Указанное свидетельство и подтверждало специальное право работника на допуск к соответствующей работе.

Также многочисленной группой работников на транспорте с такой же процедурой допуска к работе стали водители автомобиля. Соответственно, выполнять такую работу могли только лица, имевшие действующее водительское удостоверение.

Указанное правило не вызывало трудностей при приеме работника на работу и заключении с ним трудового договора. Однако, возникли трудности, касающиеся других стадий динамики трудового договора, по причине того, что соответствующего удостоверения физическое лицо (работник) могло быль лишено, а сами сроки такого лишения предусматривались в «централизованном нормативном порядке» [[29]](#footnote-29).

Соответственно, возник вопрос о том, а какие правовые последствия для водителей, работавших по трудовому договору, влечет такое лишение документа, подтверждающего «специальное право» работника, в административном порядке.

Коняхин Л.Г. в отношении ситуации с водителями, сложившейся в Советском Союзе на начало 1970 г., писал следующее: «Поскольку шоферы, лишенные водительских удостоверений, не могут допускаться к управлению транспортом, администрация... поставлена перед необходимостью в зависимости от сроков лишения прав на управление, производственных возможностей… личности шофера и причин, послуживших к лишению водительских прав, либо перевести его на другую работу, не связанную с вождением автомобиля, либо расторгнуть трудовой договор»[[30]](#footnote-30).

Однако, интересен тот факт, что Коняхин Л.Г., в свое время подробно изучивший советское нормативное регулирование отношений по поводу труда водителей автомобилей и практику его реализации, не квалифицировал в вышеприведенной ситуации отношения как связанные с отстранением работника от работы. Возможно, это можно объяснить с той позиции, что с момента лишения водительского удостоверения и до перевода на другую работу или прекращения трудового договора работник, оказавшись в такой ситуации, считался находящимся в простое. В тот период сам перевод на другую работу с согласия водителя производился на любой срок. В то же время был возможен и перевод без согласия водителя автомобиля, но такой перевод ограничивался в сроках: в порядке дисциплинарного взыскания – до трех месяцев, а в связи с простоем – на весь период простоя[[31]](#footnote-31).

Бугров Л.Ю. указывал, что «юридическая практика тех лет признавала в соответствующих ситуациях правомерность расторжения трудового договора на основании п. «в» ст. 47 КЗоТ 1922 г.[[32]](#footnote-32) (вследствие обнаружившейся непригодности нанявшегося на работу), а затем – п. 2 ст. 33 КЗоТ 1971 г.[[33]](#footnote-33) (из-за обнаружившегося несоответствия выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации)»[[34]](#footnote-34).

Так, в советском комментарии было указано, что «в тех случаях, когда к определенной должности или выполнению определенной работы могут быть по закону допущены лишь лица, имеющие определенные дипломы и свидетельства (врач, водитель автомобиля и т.д.), отсутствие у работника соответствующих документов – бесспорное основание для увольнения по п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР» (расторжение трудового договора (контракта) администрацией предприятия, учреждения, организации в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы)[[35]](#footnote-35).

Однако, если обратиться к вышеуказанным нормам, то данные основания для расторжения трудового договора в советском трудовом законодательстве являлись уважительной причиной для увольнения работника, в то время, как лишение работника водительского удостоверения явно содержит в себе вину работника в произошедшем, а значит невозможность применения норм о прекращении трудового договора по уважительным причинам, что и привело к формированию мнений отдельных специалистом о необходимости внесения в трудовое законодательство того времени отдельного основания прекращения трудового договора в связи с лишением работника специального права, препятствующего ему исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором с работодателем.

Несмотря на это, при кодификации советского трудового законодательства в 1970–1972 гг. специальные права советующих категорий работников не получили своего явного отражения ни в Основах законодательства о труде, ни в КЗоТ союзных республик. Ситуация осталась неизменной и после кодификации российского трудового законодательства в 2001 г. Так, многие работодатели были вынуждены в отсутствие соответствующего правового регулирования в случае лишения специального права какого-либо работника добиваться от него либо письменного согласия на перевод на другую работу, либо заявления об увольнении по инициативе работника. Иногда вопросы разрешались за счет дисциплинарной ответственности посредством определенных случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Но все эти выходы все-таки не представляли работодателям возможности гарантированного разрешения соответствующих ситуаций. Действенное улучшение по рассматриваемым вопросам в российском трудовом праве надо связывать только с изменениями в Трудовом кодексе РФ в 2006 г.[[36]](#footnote-36)

Однако, как видим, Трудовой кодекс РФ в 2006 г. был дополнен отдельными нормами о специальных правах по-своему. В нем появились такие термины как «приостановление действия специального права», «истечение срока действия специального права» и «лишение специального права», которые отсутствовали в административных источниках права.

В результате возникла правовая неопределенность. Например, водитель автомобиля (работник) был лишен права управления транспортным средством на один месяц за управление транспортным средством без государственных регистрационных знаков на основании ч. 2 ст. 12.2 КоАП РФ. Руководствуясь нормами трудового законодательства, работник считает, что в таком случае работодатель должен предложить ему перевод на другую работу по правилам ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ, а при отказе – отстранить от работы на указанный период. Но работодатель, формально подходя к норме, сформулированной в ст. 76 Трудового кодекса РФ, которая допускает отстранение от работы при приостановлении действия специального права работника на срок до двух месяцев (а в случае с водителем имеет место лишение специального права работника на срок один месяц), увольняет работника на основании п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, ссылаясь именно на лишение специального права работника, влекущее невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору.

На данный момент указанную правовую неопределенность можно разрешить в ситуации, если при рассмотрении аналогичного трудоправового спора, например, судебный орган при вынесении решения (написании мотивировочной части судебного решения) оценивал бы лишение специального права работника на срок в один месяц как приостановление действия специального права работника на срок до двух месяцев по смыслу ст. 76 Трудового кодекса РФ. То есть необходимо, чтобы судебная практика имела единообразное понимание понятий «приостановление действия специального права» и «лишение специального права».

Таким образом, при указанных обстоятельствах работник должен быть отстранен от работы, если первоочередной порядок перевода на другую работу в силу отсутствия условий для него или из-за несогласия работника оказался невозможным.

Соответственно, возможно, понятие лишения специальных прав работников в Трудовом кодексе РФ, для исключения имеющейся пробельности в законе и противоречивости при правоприменении указанных норм, должно присутствовать в двух формах: лишение на определенный срок – в форме приостановления действия, лишение на неопределенный срок (постоянно) – в форме прекращения. В таком случае, вопросов при применении п. 5 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ не возникнет.

Таким образом, понятие «лишение специального права работника» можно рассматривать в качестве родового понятия, охватывающего все ситуации, когда специальное право постоянно или на какой-то конкретный срок не может быть использовано из-за того, что в установленном порядке документ, подтверждающий специальное право, либо недействителен из-за истечения срока, либо изъят[[37]](#footnote-37). Так термин «лишение специального права работника» получит свою правовую определенность.

Возвращаясь к нормам трудового законодательства, а именно п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, как уже было указано выше, мы видим, что законом установлены следующие основания прекращения трудового договора, связанные со специальным правом:

- истечение срока действия специального права;

- приостановление действия на срок более двух месяцев;

- лишение работника специального права.

Одно из вышеперечисленных оснований (лишение специального права) является также видом административного наказания, которое в соответствии с ч. 1 ст. 3.8 КоАП РФ назначается только судьей, а сам срок лишения лица такого права согласно ч. 2 ст. 3.8 КоАП РФ не может быть менее одного месяца и более трех лет.

 Соответственно, лишить специального права можно за совершение административного правонарушения, то есть за грубое или систематическое нарушение порядка пользования этим правом в случаях, предусмотренных КоАП РФ, а также за уклонение лица от исполнения иного административного наказания, назначенного за нарушение порядка пользования этим правом. Но также возможны и другие обстоятельства, не связанные с совершением правонарушения и виновными действиями работника.

При лишении права соответствующий документ изымается у лица в установленном порядке, и в соответствии со ст. 32.6 КоАП РФ по истечении указанного срока документы, изъятые у лица, подлежат возврату.

В соответствии со ст. 32.7 КоАП РФ срок лишения специального права начинает течь со дня вступления в законную силу постановления о назначении административного наказания в виде лишения этого права.

Также необходимо отметить, что лишение специального права и дисквалификация работника, не являются тождественными понятиями.

В соответствии с ч. 1 ст. 3.11 КоАП РФ дисквалификацией является «лишение физического лица права замещать должности федеральной государственной гражданской службы, должности государственной гражданской службы субъекта Российской Федерации, должности муниципальной службы, занимать должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, либо осуществлять деятельность по предоставлению государственных и муниципальных услуг либо деятельность в сфере подготовки спортсменов (включая их медицинское обеспечение) и организации и проведения спортивных мероприятий, либо осуществлять деятельность в области проведения экспертизы промышленной безопасности, либо осуществлять деятельность в области независимой оценки пожарного риска (аудита пожарной безопасности), либо осуществлять медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность». Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей на срок от шести месяцев до трех лет.

При лишении специального права, как и при дисквалификации выполнение работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором работодателем, невозможно. Однако, отличие заключается в том, что расторжение трудового договора при дисквалификации не зависит от того, на какой срок работник подвергся дисквалификации. Увольнение в данном случае будет осуществляться по самостоятельному основанию, предусмотренному п. 8 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

При утрате работником специального права выполнение трудовых обязанностей невозможно, по причине чего трудовой договор подлежит прекращению по п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Кроме того, важным является обстоятельство, что в соответствии с ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ увольнение осуществляется, только если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Поэтому трудовой договор может быть расторгнут с работником на сновании п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ только в том случае, если он не согласен на перевод или в организации отсутствуют вакантные должности.

Однако не всегда при отказе работника от перевода или отсутствии вакантных должностей работник подлежит увольнению. В силу ст. 76 Трудового кодекса РФ, если специальное право было приостановлено на срок до двух месяцев, работодатель обязан отстранить работника, оформив это приказом. В период такого отстранения зарплата работнику не начисляется.

Интересной представляется ситуация, когда у работника истекает срок действия специального права, а работодатель в соответствии с нормами закона или локальными нормативными актами обязан обеспечить прохождение работнику переподготовку и получение дополнительного образования по повышению квалификации для подтверждения специального права и продления срока его действия. Необходимо разобраться, подлежит ли работник отстранению от работы в данном случае.

Например, обратимся снова к категории медицинских работников. Согласно ч. 1 ст. 69 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (далее – ФЗ № 323) право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское или иное образование в РФ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие свидетельство об аккредитации специалиста. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 100 указанного федерального закона до 01.01.2026 право на осуществление медицинской деятельности в РФ подтверждается наличием у лиц, получивших высшее или среднее медицинское образование, сертификата специалиста, который, как уже было ранее указано, действует в течение 5 лет. Соответственно, действующее законодательство прямо предусматривает обязанность работников в сфере медицины иметь действующий сертификат специалиста.

В п. 15 Условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, утвержденных приказом Министерства здравоохранения РФ от 29.11.2012 № 982н, для допуска медицинского работника к сдаче сертификационного экзамена ему необходимо представить экзаменационной комиссии документ государственного образца о повышении квалификации по соответствующей специальности. В ч. 5 ст. 196 Трудового кодекса РФ указано, что в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Такое право медицинских работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств работодателя предусмотрено п. 2 ч. 1 ст. 72 ФЗ № 323. Кроме того, и на самих медицинских работников возложена обязанность совершенствовать свои профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным профессиональным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленные уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, которая содержится в п. 3 ч. 2 ст. 73 ФЗ № 323

Таким образом, работодатель в соответствие с законом обязан обеспечить и предоставить медицинскому работнику возможность сдать сертификационный экзамен и получить необходимое дополнительное образование, а работник для продолжения трудовой деятельности в связи с истечением срока действия сертификата специалиста обязан совершить соответствующие действия, направленные на получение документа о повышении квалификации, а также сертификата, выданного на новый срок.

Как показывает судебная практика, отстранить такого работника в связи с непрохождением переквалификации можно, поскольку ст. 76 Трудового кодекса РФ не содержит исчерпывающего перечня оснований отстранения от работы. В соответствии с абз. 8 ч. 1 данной статьи работодатель обязан отстранить от работы работника и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Так в апелляционном определение Верховного суда Республики Бурятия от 03.04.2013 по делу № 33-906[[38]](#footnote-38) указано, что «ссылка в апелляционной жалобе на то, что им (прим. работником) будет пройдено обучение в Российском государственном медицинском учреждении и представленные в судебную коллегию сертификат о прохождении указанного обучения, свидетельство о повышении квалификации не могут быть приняты во внимание, так как на момент отстранения от работы сертификата специалиста у истца не имелось».

Однако, при вынесении решения суды также учитывают, по чьей вине работник не смог пройти обучение и был ли он уведомлен о прохождении такого обучения.

Представляется, что в данном случае, несмотря на обязанность работодателя обеспечить работнику условия получения нового сертификата специалиста, отстранения работника в данном случае правомерно, так как осуществление деятельности работником, не имеющим действующего сертификата специалиста, нарушает права граждан на охрану здоровья и медицинскую помощь, прямо предусмотренные и гарантированные ст. 41 Конституции РФ, а также является нарушением пп. «д» п. 4 и п. 6 положения «О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»)», утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.04.2012 № 291[[39]](#footnote-39). Допуск такого работника к работе может быть основанием для привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 4 ст. 14.1 КоАП РФ (см., например, постановления Шестого арбитражного апелляционного суда от 07.08.2012 № 06АП-3149/12, вынесенное по результатам апелляционного пересмотра решения Арбитражного суда Хабаровского края от 07.06.2012 по делу № А73-4019/2012,[[40]](#footnote-40) и от 20.02.2012 № 06АП-142/12, вынесенное по результатам апелляционного пересмотра решения Арбитражного суда Хабаровского края от 30.12.2011 по делу № А73-13758/2011).[[41]](#footnote-41)

В данной ситуации работодатель вынужден отстранить работника от работы до прохождения последним необходимого обучения и получения соответствующего сертификата специалиста. Значительное количество судов оценивает указанные действия работодателя как правомерные.

Также, в апелляционном определении Судебной коллегии по гражданским делам Пермского краевого суда от 26.08.2014 по делу № 33-8152-2014[[42]](#footnote-42), оценив обстоятельства отстранения работника от работы и признав такое отстранение правомерным, суд указал следующее: «Судебная коллегия полагает, что суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о необходимости оплаты С.А. Куртагину всего времени отстранения от работы в размере 2/3 средней заработной платы, поскольку вследствие именно неисполнения обязанности работодателя по направлению на обучение истец был отстранен от работы, то есть имел место простой по вине работодателя. При этом ст.ст. 76 и 152 ТК РФ не содержат исчерпывающий перечень случаев, которые могут быть признаны простоем по вине работодателя. Вывод суда в данной части не противоречит положениям Трудового кодекса РФ, а довод апелляционной жалобы ответчика основан на неверном толковании норм материального права».[[43]](#footnote-43) То есть в данном деле суд, признав правомерность отстранения работника от работы, указал на обязанность работодателя обеспечивать условия прохождения переобучения своим сотрудникам, в связи с чем обязал его оплатить работнику весь период отстранения, квалифицировав это как простой по вине работодателя.

Также при разрешении аналогичных споров суды оценивают внутренние акты работодателя (организации) и нормативное регулирование в соответствующей сфере, предусматривающие обязанность работодателя направлять работника на необходимое обучение для повышения квалификации.

Так, в апелляционном определении от 13.12.2013 по делу № 33-10142/2013[[44]](#footnote-44) Иркутский областной суд указал следующее: «В соответствии с приказом МВД России № 647 от 29 июня 2012 года «Об утверждении Положения о проведении органами внутренних дел РФ периодических проверок частных охранников и работников юридических лиц с особыми уставными задачами на пригодность к действиям, связанным с применением огнестрельного оружия и специальных средств» именно на руководство частного охранного предприятия возложены обязанности по организации и проведению первичной и плановой проверок на пригодность к действиям, связанным с применением огнестрельного оружия и специальных средств. Руководитель охранного предприятия должен согласовать дату прохождения проверки с администрацией образовательного учреждения и стрелкового объекта, где будут проходить проверку его работники, а также вручить приглашение для прохождения проверки с указанием времени и места ее проведения и обеспечить прибытие работника.

Удовлетворяя исковые требования в части признания незаконным приказа № от <дата изъята>, суд, руководствуясь вышеприведенными нормами права, обоснованно пришел к выводу, что законных оснований для отстранения от работы М. у работодателя не имелось, поскольку указанные в приказе об отстранении основания не входят в перечень, предусмотренный законом. Кроме того, в ходе судебного заседания установлен факт не исполнения работодателем, возложенных на него обязанностей по организации периодических проверок частных охранников» (см. также апелляционное определение Тульского областного суда от 06.05.2014 № 33-1193[[45]](#footnote-45)).

В апелляционном определении от 18.05.2017 № 33-9454/2017 по делу № 2-10491/2016[[46]](#footnote-46) Санкт-Петербургский городской суд указал следующее: «Ссылки истца в апелляционной жалобе на наличие у ответчика обязанности по переподготовки истца на тип ВС А-319/320, являются несостоятельными, поскольку в силу ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель, однако в ходе рассмотрения дела было установлено, что обязанности направлять на переобучение своих работников положения локальных нормативных актов организации ответчика не содержат.

Вместе с тем, истец в установленном законом порядке был лишен права осуществлять полеты на ВС А319/320, в связи с чем, необходимости у работодателя в переподготовке истца не имеется».

Однако, в судебной практике существует и иная позиция, согласно которой действующее законодательство не предусматривает оснований, по которым работника в рассматриваемом случае можно было бы отстранить от работы.

Так, в кассационном определении Судебной коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 29.09.2011 по делу № 33-12716/11[[47]](#footnote-47) суд указал: «Кроме того, федеральными законами или иными нормативными правовыми актами в области медицины не предусмотрено приостановление на срок до 2-х месяцев право медицинской сестры на выполнение работы по указанной должности из-за отсутствия действующего сертификата по определенной специальности, например, по физиотерапии. Само по себе отсутствие действующего сертификата по специальности (физиотерапия), у медицинской сестры, по смыслу ст. 76 ч. 1 п. 5 ТК РФ, не является основанием для отстранения работника от обязанностей медицинской сестры, поскольку такое основание отсутствует в ст. 76 ч. 1 п. 5 Трудового кодекса РФ».[[48]](#footnote-48)

Обращаясь к положениям п. 9 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, можно констатировать, что законодатель не отождествляет понятия «приостановление действия» и «истечение срока действия» специального права работника. Также п. 5 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ говорит именно о приостановлении действия специального права работника на срок до двух месяцев. Исходя из вышеуказанного, в ситуации, приведенной в решении суда, формально п. 5 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ не может быть применим, так как в данном случае произошло истечение срока действия специального права работника, а не его приостановление.

Также, допустим, если срок действия специального права работника приостановлен на срок до двух месяцев, то работодатель не может быть уверен, что работник вновь получит указанное специальное право, например, на занятие медицинской деятельностью (работник может не сдать экзамен на сертификат специалиста).

Также и применение п. 7 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ вызывает проблемы, так как в соответствии с этой нормой соответствующие положения законодательства должны предусматривать возможность отстранения работника от работы в соответствующих случаях.

Такие основания, например, можно найти в ч. 1 ст. 32 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»[[49]](#footnote-49), ч. 2 ст. 5 Федерального закона от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»[[50]](#footnote-50). Однако ни одного нормативного акта, указывающего на возможность отстранения от работы работника в связи с истечением срока действия его сертификата специалиста, не имеется.

Соответственно, возникают ситуации, когда у работодателя отсутствует возможность отстранения работника от работы или его увольнения.

Представляется, что в такой ситуации возможно применение к правоотношениям по аналогии п. 2 ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса РФ. Соответственно, работодателю лучше отстранить работника от работы до получения им сертификата специалиста на новый срок и предложить ему пройти обучение в целях повышения квалификации и сдать сертификационный экзамен, создав для этого необходимые условия.

# **Глава 2. Проблемы привлечении работника к материальной ответственности в связи с уплатой работодателем административных штрафов**

Как известно, материальная ответственность по трудовому праву определяется как обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне этого договора в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами.

Указанная ответственность работника закономерно вытекает из соответствующей его обязанности, установленной в ч. 2 ст. 21 Трудового кодекса РФ, а именно: «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».

Как один из видов юридической ответственности, материальная ответственность наступает при наличии установленных законом обязательных общих условий, необходимых для ее возникновения[[51]](#footnote-51).

В большинстве случаев, выделяют три общих условия наступления ответственности:

1) противоправность действия (бездействия), которым причинен вред;

2) причинно-следственная связь между противоправным деянием и материальным ущербом;

3) вина в совершении противоправного деяния.

Также в число обязательных условий наступления материальной ответственности входит возникший имущественный ущерб для одной из сторон трудового правоотношения[[52]](#footnote-52).

В целом, судебная практика также придерживается указанного подхода, оценивая в каждом конкретном деле правомерность привлечения работника к материальной ответственности. Так в определении Санкт-Петербургского городского суда от 03.11.2011 по делу № 33-16427/2011[[53]](#footnote-53) Судебная коллегия по гражданским делам, оценивая судебные акты нижестоящих инстанций, указала, что из анализа действующего законодательства, регулирующего правоотношения, возникающие при привлечении работодателем к материальной ответственности работника, следует, «что материальная ответственность может быть применена к работнику при наличии одновременно четырех условий: прямого действительного ущерба; противоправности поведения работника; вины работника в причинении ущерба; причинной связи между противоправным поведением работника (действиями или бездействием) и наступившим ущербом».

Исходя из неравенства работодателя и работника в трудовых правоотношениях, прежде всего экономического, законодатель устанавливает некоторые отличия в правовом регулировании материальной ответственности работника и работодателя. А именно, основанием для привлечения к материальной ответственности работника служит только причинение прямого действительного ущерба в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения им своих трудовых обязанностей.

Под прямым действительным ущербом, причиненным работником, Трудовой кодекс РФ понимает 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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм[[54]](#footnote-54).

Отметим, что суды при рассмотрении исков о взыскании ущерба с работников досконально подходят к изучению природы сумм, которые требует взыскать работодатель, проверяя, все ли они относятся к прямому действительному ущербу. И зачастую суд отказывает работодателю в таком взыскании.

Так решением Белореченского районного суда от 16.08.2016 исковые требования ООО «Велбод» (далее - работодатель) к Х.А. и Х.В.Е. (далее – работники) о солидарном взыскании ущерба в размере 2 002 798,40 руб. были удовлетворены в полном объеме.

В обоснование заявленных требований работодатель указал, что работник Х.Д. из ковша экскаватора, которым он управлял, полил водой работающий двигатель экскаватора Hyundai, которым управлял другой работник - машинист Х.В.И., в результате чего двигатель экскаватора Hyundai вышел из строя, и работодателю был причинен материальный ущерб на сумму 277 798,00 руб. Кроме этого, данный экскаватор находится у истца (работодателя) в аренде, за что ежемесячно он перечисляет 345 000,00 руб. в адрес ООО «Строительная компания «КС». Соответственно, суд первой инстанции признал, что все указанные в исковых требованиях суммы относятся к прямому действительному ущербу.

Однако, определением суда апелляционной инстанции указанное выше решением было отменено, а в исковых требованиях работодателю было отказано в полном объеме. В своем апелляционном определении Красноярский краевой суд указал следующее[[55]](#footnote-55): «При рассмотрении спора, вытекающего из трудовых правоотношений, суд применил понятие форм «умысла», применяемое в сфере правоотношений, регулируемых нормами уголовного права, не учтя при этом иное понимание умысла в сфере правоотношений, регулируемых трудовым законодательством.

В сфере правоотношений, регулируемых нормами трудового права, под умышленным причинением ущерба работником работодателю понимается злостное и грубое нарушение работником трудовых обязанностей, между тем, злостное нарушение ответчиками их трудовых обязанностей материалами дела не подтверждено.

Кроме того, суд не учел, что нормами трудового права возложение на работников солидарной обязанности по возмещению причиненного ущерба работодателю не предусмотрено.

В силу ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб, к которому выплаченная истцом за аренду экскаватора денежная сумма не относится.

Учитывая неправильное применение судом норм материального права, вынесенное решение нельзя признать законным и обоснованным, и оно подлежит отмене».

По общему правилу, согласно ст. 241 Трудового кодекса РФ за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами. Исключение установлено в ст. 243 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает случаи, когда для работника наступает полная материальная ответственность. В перечисленные в статье случаи включается также и причинение ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Именно формулировка о том, что причиненный ущерб должен возникнуть в результате совершения работником административного проступка, который в свою очередь должен быть констатирован уполномоченным государственным органом, вызывает на практике проблемы, когда, например, только работодатель был подвергнут указанному административному наказанию в виде штрафа со стороны государственного органа как соответствующее юридическое лицо, нарушившее нормы в сфере охраны труда, который, впоследствии, пытается взыскать сумму уплаченного штрафа с работника.

Рассмотрим и проанализируем подробно два судебных дела, вынесенных судами общей юрисдикции и связанных с данной проблематикой.

В первом деле суд рассматривал исковое заявление общества с ограниченной ответственностью «Ульяновское народное предприятие «Вторчермет» (далее – истец, работодатель) к Красноперову С.М. (далее – ответчик, работник) о взыскании денежной суммы в порядке регресса (решение Засвияжского районного суда г. Ульяновска от 07.03.2017 по делу № 2-589/2017[[56]](#footnote-56)).

Как видно из фактических обстоятельств дела работник был принят в ООО «УНП «Вторчермет» на должность участка «Новый город ПЗУ». На основании трудового договора и изданного приказа Красноперов С.М. в дальнейшем был переведен в Ульяновское ПЗУ, а затем трудовой договор с ответчиком был прекращен по собственному желанию. Согласно трудовому договору основной трудовой обязанностью начальника участка ПЗУ «Ульяновск» ООО «УНП «Вторчермет» являлось осуществление руководства производственно-хозяйственной деятельностью производственно-заготовительного участка.

Как видно из обстоятельств дела, 25.12.2014 на предприятии произошел несчастный случай с одним из работников - Бариновым П.М. По указанному несчастному случаю был составлен акт о несчастном случае на производстве (без замечаний), где причиной несчастного случая была указана неудовлетворительная организация производства работы, выраженная в отсутствии контроля руководства за работой газорезчиков, а также нарушен п. 2.20 должностной инструкции начальника производственно-заготовительного участка, а лицом, допустившим нарушение требования охраны труда, является начальник производственно-заготовительного участка - Красноперов С.М.

Инспекцией по труду ООО «УНП «Вторчермет» было привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Кроме того, должностное лицо – начальник ПЗУ «Ульяновск» Красноперов С.М., был также привлечен к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере 3 000,00 руб., который был оплачен им в полном объеме.

29.10.2015 Засвияжским районным судом г. Ульяновска по делу № 2-4563/2015 было вынесено решение о взыскании с ООО «УНП «Вторчермет» морального вреда в сумме 3 000 000,00 руб. в пользу пострадавшего в результате несчастного случая работника - Баринова П.М.

22.03.2016 апелляционным определением по делу № 33-1322/2016 размер взысканного морального вреда был снижен до 1 000 000,00 руб.

ООО «УНП «Вторчермет» выплатила пострадавшему работнику сумму в размере 1 000 000,00 руб., а затем предъявило требование к ответчику о возмещении ущерба, нанесенного организации, в порядке регресса, которое Красноперов С.М. в добровольном порядке не исполнил.

Таким образом, организация обратилась в суд за взысканием с Красноперова С.М. суммы ущерба в размере 1 000 000,00 руб., которую она возместила пострадавшему работнику в качестве морального вреда.

При рассмотрении данного дела суд указал следующее.

В момент произошедшего несчастного случая с работником ответчик являлся начальником производственного участка, в чью обязанность входило следить за работой своих подчиненных путем осуществления систематического контроля. Наличие такой обязанности суд также констатировал исходя из имеющейся в организации «Должностной инструкции начальника производственно-заготовительного участка». Также суд принял во внимание вынесенные Государственной инспекцией труда в Ульяновской области постановления о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ как самой организации, так и ответчика в качестве должностного лица, в которых была признана их вина. Затем суд признал, что выплаченная истцом сумма морального вреда пострадавшему работнику является причиненным ущербом работодателю со стороны виновного работника, который в соответствии с п. 6 ст. 243 Трудового кодекса РФ должен быть возмещен в полном размере работодателю, так как признается, что указанный ущерб причинен в результате совершенного работником административного проступка, установленного Государственной инспекцией труда.

Таким образом, суд первой инстанции, с учетом позиции, содержащейся в п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», в котором указано, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с ч. 1 ст. 250 Трудового кодекса РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также принимая во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и др., снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности, пришел к выводу, что вред причинен Красноперовым С.М. не умышленно, и, принимая во внимание наличие у ответчика на иждивении трех несовершеннолетних детей, незначительный размер его заработной платы, усмотрел в данном деле наличие оснований для снижения размера ущерба, подлежащего взысканию с ответчика, снизив его до 300 000,00 руб.

Во втором проанализированном деле Судебная коллегия рассмотрела апелляционную жалобу федерального казенного учреждения «Исправительная колония № 3» Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Омской области» (далее - ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области) на решение Советского районного суда, которым было признано незаконным заключение служебной проверки и отменен приказ начальника ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области «О привлечении к материальной ответственности» в частях, касающихся начальника энергомеханического отдела Ладикана А.В., а также взыскано с ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области в пользу Ладикана А.В. сумма, удержанная из денежного довольствия за период с марта 2015 г. по июнь 2015 г. в счет уплаты административного штрафа (апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда по делу № 33-7409/2015[[57]](#footnote-57)).

Как следует из обстоятельств дела, изложенных в решении суда, Ладикан А.В. обратился в суд первой инстанции с иском о признании незаконным приказа о привлечении его к материальной ответственности и заключения о результатах служебной проверки, а также о взыскании удержанной суммы из заработной платы.

Как видно из решения, в учреждении была проведена внеплановая выездная проверка Управлением Росприроднадзора по Омской области, в результате которой были установлены факты неисполнения учреждением требований природоохранного законодательства в области обращения с отходами производства и потребления. По результатам проверки было вынесено постановление о привлечении исправительного учреждения к административной ответственности по ст. 8.2. КоАП РФ в виде штрафа.

Затем начальником ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области была проведена служебная проверка, по результатам которой издан приказ о привлечении Ладикана А.В. к материальной ответственности в размере суммы штрафа, так как именно он в силу своего должностного положения является ответственным за организационно-техническое руководство работой по охране окружающей среды в учреждении.

Обращаясь в суд первой инстанции, Ладикан А.В. указывал на незаконность удержания работодателем денежных средств, поскольку действующее законодательство не предусматривает обязанность работника возмещать работодателю уплаченные суммы штрафов за нарушение законодательства, а также уплата административного штрафа не может быть признана прямым действительным ущербом ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области.

Рассматривая заявленные требования, суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для привлечения Ладикана А.В. к материальной ответственности, отмене приказа начальника ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области «О привлечении к материальной ответственности», а также о незаконности заключения служебной проверки, в выводах которой содержится суждение о его вине и привлечении к материальной ответственности.

В апелляционной жалобе представитель ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области Турбанов А.В. указывал на то, что уплата административного штрафа является убытками организации, и удержание соответствующих сумм было осуществлено правомерно.

В данном деле суд апелляционной инстанции установил следующее.

По результатам проверки, проведенной Управлением Росприроднадзора по Омской области, в отношении ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области, были установлены нарушения законодательства в области охраны окружающей среды и природопользования, ответственность за которые предусмотрены ст. 8.2 КоАП РФ, а именно – несоблюдение экологических и санитарно-эпидемиологических требований при сборе, накоплении, использовании, обезвреживании, транспортировании, размещении и ином обращении с отходами производства и потребления или иными опасными веществами. Из материалов дела установлено, что Ладикан А.В. по итогам проведенной служебной проверки был привлечен учреждением к ограниченной материальной ответственности.

Суд апелляционной инстанции указал, что верными являются выводы суда первой инстанции о том, что факты противоправного и виновного бездействия Ладикана А.В., послужившие причиной привлечения ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области к административной ответственности за нарушение природоохранного законодательства РФ, как необходимого условия привлечения работника к материальной ответственности, в деле не установлены.

В силу положений ст. 233 Трудового кодекса РФ материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. На основании ст. 238 Трудового кодекса РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. 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, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Принимая во внимание, что ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области оплатило штраф, что привело к уменьшению имеющегося в его распоряжении имущества, также учитывая правовую позицию Конституционного Суда РФ и разъяснения Роструда, судебная коллегия установила, что уплаченные в виде административного штрафа денежные средства влекут наступление ущерба для организации. Вместе с тем данные обстоятельства не отменяют необходимости соблюдения условий материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, определенных в ст. 238 Трудового кодекса РФ. Подлежащий возмещению ущерб имеет место только тогда, когда он причинен в результате виновных противоправных действий (бездействия) работника (ст. 233 Трудового кодекса РФ).

Суд указал, что каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба. В нарушение указанных норм бесспорных доказательств, подтверждающих вину Ладикана А.В. в причинении ущерба, материалы дела не содержат. Представленная в материалы дела должностная инструкция начальника энерго-механического отдела ФКУ ИК-3 УФСИН России по Омской области майора внутренней службы Ладикана А.В. не содержит сведений о конкретных правах и обязанностях Ладикана А.В. в сфере обеспечения соблюдения законодательства в сфере обращения с отходами производства и потребления. Каких-либо иных инструкций, которые устанавливали бы дополнительные его права и обязанности, в материалы дела не представлено. Также апелляционная коллегия посчитала, что ответчик не представил доказательств того, что Ладикан А.В. должен был предпринять соответствующие действия, но противоправно, без отсутствия законных оснований, не исполнил надлежащим образом свои обязанности.

Таким образом, судебная коллегия апелляционной инстанции пришла к выводу о том, что при наличии таких обстоятельств Ладикан А.В. не мог быть привлечен к материальной ответственности.

Как видно из содержаний судебных решений, в первом деле судом были удовлетворены требования работодателя о взыскании с уже бывшего работника суммы денежных средств, выплаченных первым другому работнику по судебному решению в качестве компенсации морального вреда, который был получен в результате произошедшего несчастного случая на производстве.

Во втором судебном решении суд апелляционной инстанции поддержал позицию нижестоящего суда и признал неправомерным удержание суммы административного штрафа, наложенного на предприятие, из заработной платы работника.

Представляется, что выводы суда в первом деле и соответствующее вынесенное решение о взыскании с работника ущерба в размере суммы, выплаченной организацией в качестве морального вреда пострадавшему работнику, не согласуются с нормами действующего трудового законодательства.

Во-первых, необходимо отметить, что сам предмет искового заявления организации о взыскании денежных средств с работника в порядке регресса является ошибочным, так как в данном случае спорные правоотношения между организацией и его работником о возмещении вреда, причиненного последним, регулируется именно трудовым законодательством, которое не предусматривает взыскание указанных сумм в порядке регресса. Такие выводы можно увидеть в позиции Московского областного суда, содержащейся в Определении от 26.01.2006 по делу № 33-925[[58]](#footnote-58).

Во-вторых, к административной ответственности был привлечен не только работник, но и работодатель, что говорит о вине каждого в произошедшем несчастном случае на производстве. И в такой ситуации взыскание с работника не суммы административного штрафа, а морального вреда, выплаченного по судебному решению другому работнику, в качестве причиненного ущерба работодателю не соответствует нормам трудового законодательства о материальной ответственности работника, так как право на взыскание морального вреда именно с работодателя предусмотрено ст. 237 Трудового кодекса РФ, что является отдельным правом работника, и, представляется, что указанная сумма не может быть признана прямым действительным ущербом, причиненным работодателю.

Во втором судебном решении, нам представляется, суд разумно указал на неправомерное удержание со стороны работодателя суммы административного штрафа из заработной платы работника, не установив по имеющимся в деле доказательствам наличия вины последнего в привлечении организации к административной ответственности. Необходимо отметить, что несмотря на отнесение существующего правоотношения между истцом и ответчиком под сферу регулирования Федерального закона от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», материальная ответственность сторон данного правоотношения регулируется в полном объеме именно нормами Трудового кодекса РФ, о чем можно утверждать, опираясь на ст. 73 указанного Федерального закона, так как специфику регулирования материальной ответственности сторон служебного контракта он не содержит.

Если обратиться к судебной практике в полном объеме, то можно также обнаружить две имеющиеся противоположные позиции судов по рассматриваемой проблеме.

Согласно первой позиции, суды указывают, что работодатель не вправе привлечь работника к материальной ответственности и взыскать с него уплаченную сумму штрафа, который был наложен на работодателя по вине работника. Суды обосновывают это тем, что административный штраф (в том числе за правонарушение, ставшее результатом неправомерных действий работника), наложенный на работодателя, не может рассматриваться как причиненный ему прямой действительный ущерб, поскольку не является таковым исходя из определения прямого действительного ущерба, предусмотренного ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса РФ. Административный штраф представляет собой меру материальной ответственности для юридических и физических лиц, применяемую за совершенные ими правонарушения. Следовательно, административный штраф, наложенный на работодателя, не может быть переложен полностью или частично на другое лицо[[59]](#footnote-59) (например, апелляционное определение Волгоградского областного суда от 05.06.2014 по делу № 33-5675/14[[60]](#footnote-60), кассационное определение Курского областного суда от 20.09.2011 по делу № 33-2513-2011[[61]](#footnote-61), апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21.01.2014 по делу № 33-198/2014[[62]](#footnote-62)).

Согласно второй позиции, суды указывают, что работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности и взыскать с него уплаченную сумму штрафа, который был наложен на работодателя по вине работника. Суды говорят о том, что сумму административного штрафа, уплаченного работодателем по вине работника, можно рассматривать как уменьшение движимого имущества (денежных средств) работодателя, то есть как причиненный ему прямой действительный ущерб, основываясь на ст. 22 Трудового кодекса РФ, по которой к основным правам работодателя относится право требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя, а также на письме Роструда от 19.10.2006 г. № 1746-6-1[[63]](#footnote-63), в котором указано, что к прямому действительному ущербу наряду с недостачей денежных или имущественных ценностей, порчей материалов и оборудования, расходами на ремонт поврежденного имущества, выплатой за время вынужденного прогула или простоя, относятся и суммы уплаченного штрафа.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что в судебной практике существует разное отношение к исковым требованиям работодателей о взыскании сумм административных штрафов с работников в качестве прямого действительного ущерба.

На наш взгляд, представляется, что сумму административного штрафа, наложенного соответствующим надзорным государственным органом на работодателя, можно признать прямым действительным ущербом по смыслу ст. 238 Трудового кодекса РФ (реальное уменьшение наличного имущества работодателя) и удержать из заработной платы работника или при отказе последнего возместить указанный ущерб в добровольном порядке обратиться за его взысканием в судебном порядке в случаях, когда можно достоверно установить вину работника в наступлении неблагоприятных последствий для работодателя в виде привлечения организации к административной ответственности, выразившуюся в ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

# **Глава 3. Динамика трудовых правоотношений в связи с привлечением работника к уголовной ответственности**

# **§1. Общие положения о прекращении трудового договора с работником в связи с его привлечением к уголовной ответственности**

Привлечение работника к уголовной ответственности также является самостоятельным основанием для прекращения трудового договора с лицом, осужденным к какой-либо мере наказания, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, согласно п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ, как по обстоятельству, не зависящему от воли сторон трудового договора.

Необходимо отметить, что все преступления, совершаемые работниками, можно разделить на два вида:

- преступления, совершенные работниками непосредственно в месте работы (или на рабочем месте[[64]](#footnote-64)), определенном в трудовом договоре в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса РФ;

- преступления работников, совершенные ими не на своем рабочем месте в свободное от работы время.

Соответственно, при выявлении совершенного преступления работником для продолжения трудовых отношений необходимо выяснить, связано ли совершенное преступление с местом работы сотрудника и произошло ли оно во время нахождения его на рабочем месте или нет[[65]](#footnote-65).

Допустим, если работник совершил хищение чужого имущества по месту работы, растрату, умышленное уничтожение чужого имущества или его повреждение, при этом в качестве чужого имущества[[66]](#footnote-66) следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в том числе имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам организации, а также лицам, не являющимся работниками данной организации, тогда у работодателя появляется право расторгнуть трудовой договор с таким работником по своей инициативе, но только в том случае, если соответствующее привлечение работника к уголовной ответственности и назначение ему одного из видов наказаний, предусмотренных ст. 44 Уголовного кодекса РФ[[67]](#footnote-67), установлено вступившим в законную силу приговором суда.

Если к работнику во время расследования уголовного дела будут применены в соответствии со ст. 98 Уголовно-процессуального кодекса РФ[[68]](#footnote-68) такие меры пресечения как заключение под стражу или домашний арест, то он физически не сможет выходить на работу и выполнять свои трудовые обязанности. В указанных обстоятельствах, полагается, что расторгнуть с работником трудовой договор работодатель не может, так как такое отсутствие работника на рабочем месте не будет считаться прогулом без уважительных причин, как это указано в пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Также заработная плата, исходя из определения, содержащегося в ст. 129 Трудового кодекса РФ, а именно, что это вознаграждение за труд, не должна выплачиваться такому работнику, так как оснований для такой выплаты ввиду его отсутствия на рабочем месте не имеется.

Как уже было указано выше, даже если работник будет осужден к реальному отбытию наказания в местах лишения свободы, то необходимо будет дождаться, когда приговор вступит в законную силу, что происходит в соответствии с ч. 1 ст. 389.4 Уголовно-процессуального кодекса РФ в течение 10 суток со дня постановления приговора или вынесения иного решения суда, если не подана апелляционная жалоба.

Также у работодателя есть процессуальная возможность заявить ходатайство о временном отстранении сотрудника от должности. Так, в соответствии со ст. 114 Уголовно-процессуального кодекса РФ при необходимости временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого следователь с согласия руководителя следственного органа, а также дознаватель с согласия прокурора возбуждают перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство, и в течение 48 часов с момента поступления указанного ходатайства судья выносит постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности или об отказе в этом. Такое постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности направляется по месту его работы.

Таким образом, в Трудовом кодексе РФ содержится самостоятельное основание для прекращения трудовых отношений между работодателем и работником, ввиду осуждение последнего к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.

# **§2. Ограничения на занятие трудовой деятельностью педагогических работников в связи с наличием судимости или уголовного преследования**

Наиболее показательным примером того, как лицо, которое было осуждено или подвергалось уголовному преследованию до или после внесения соответствующих изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ, оказывается ограниченным в своих трудовых правах, а именно не может осуществлять трудовую деятельность по определенной профессии (специальности), является наличие ограничений трудовых прав педагогических работников и иных лиц, осуществляющих трудовую деятельность, связанную с несовершеннолетними[[69]](#footnote-69).

Во-первых, проблемой обоснованности ограничения прав педагогических работников является придание обратной силы закону, вводимому соответствующие ограничения на занятие трудовой деятельностью.

Во-вторых, проблемой является сама соразмерность и обоснованность применения определенных запретов и ограничений, установленных действующим законодательством, для данной категории работников.

В начале анализа необходимо обратиться к ст. 331 Трудового кодекса РФ. Указанная статья уже в первоначальной редакции устанавливала ограничения, связанные с осуществлением трудовой деятельности педагогическими работниками по причине наличия судимости.

В декабре 2010 г. в связи с принятием Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации»[[70]](#footnote-70) в трудовом законодательстве были установлены дополнительные ограничения на занятие педагогической деятельностью, в соответствии с которыми лицо не может работать по соответствующей профессии не только при наличии судимости, но и при наличии факта уголовного преследования по обвинении лица в совершении определенных категорий преступлений.

С 01.01.2015 в связи с внесением изменений в Трудовой кодекс РФ в результате принятия Федерального закона от 31.12.2014 № 489-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[[71]](#footnote-71) данные ограничения распространяются на все категории педагогических работников, вне зависимости от возраста обучающихся.

Сейчас редакция ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ выглядит следующим образом:

«К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения».

Самой важной проблемой, как видится, является применение указанных выше изменений, принятых в трудовом законодательстве, в отношении лиц, осужденных или подвергнувшихся уголовному преследованию до внесения соответствующих новых положений в Трудовой кодекс РФ.

В связи с этим, необходимо обратиться к судебной практике, которая в самом начале после принятия новых положений в сфере трудового права указывала на невозможность применения новых ограничений в отношении работников, которые были осуждены или привлекались к уголовной ответственности до 07.01.2011, то есть до даты вступления в силу ст. 351.1 Трудового кодекса РФ.

Так, коллегией судей Верховного суда Республики Алтай в кассационном определении от 01.02.2012 по делу № 33-75[[72]](#footnote-72), вынесенным по результатам рассмотрения кассационного представления и.о. прокурора г. Горно-Алтайска Волковой Е.Г. на решение Горно-Алтайского городского суда Республики Алтай от 09.12.2011, которым было отказано в удовлетворении исковых требований прокурора г. Горно-Алтайска в интересах неопределенного круга несовершеннолетних лиц к муниципальному образовательному учреждению «Гимназия № 3 г. Горно-Алтайска» о признании бездействия директора по непринятию мер, направленных на прекращение трудового договора с К.К., заключенного на занятие педагогической деятельности с участием несовершеннолетних, незаконным, возложении обязанности прекратить трудовой договор, связанный с осуществлением педагогической деятельности с участием несовершеннолетних по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, заключенный с К.К., по вступлении решения суда в законную силу, было указано следующее:

«В ч.ч. 3, 4 ст. 12 ТК РФ закреплено, что закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

Ни в статье 351.1 ТК РФ, ни в Федеральном законе от 23.12.2010 г. № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации» не указано, что действие нормы, закрепленной в статье 351.1 ТК РФ, распространяется и на отношения, возникшие до введения ее в действие.

Изменения, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации Федеральным законом от 23.12.2010 г. № 387-ФЗ, вступили в силу с 07 января 2011 года. В этой связи судебная коллегия полагает, что при рассмотрении дел названной категории юридически значимыми по делу обстоятельствами являются: дата возникновения трудовых отношений с работником и дата вступления в законную силу приговора суда или дата окончания уголовного преследования за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

Исходя из общего правила действия трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, закрепленного в ч. 3 ст. 12 ТК РФ, положение ст. 351.1 ТК РФ обратной силы не имеет и применяется к отношениям, возникшим после 07 января 2011 года.

Трудовые отношения между МОУ «Гимназия № 3 г. Горно-Алтайска» и К.К. в должности учителя возникли с 18 марта 2003 года, а в должности заместителя директора по ВПР и безопасности с 01 сентября 2009 года. За преступление против общественной безопасности (ч. 2 ст. 211 УК РФ) К.К. привлечен к уголовной ответственности 16 июня 1995 года, за преступление против жизни и здоровья личности (ст. 119 УК РФ) - 20 ноября 2001 года, то есть до 07 января 2011 года, поэтому положение ст. 351.1 ТК РФ на данные отношения распространяться не может».

Конечно, указанные выводы коллегии судей Верховного суда Республики Алтай, изложенные в кассационном определении от 01.02.2012, могут быть распространены и на редакцию ст. 331 Трудового кодекса РФ, которая вступила в силу с 01.01.2015.

Однако, вышеуказанные выводы в отношении запрета придания обратной силы новым редакциям статей Трудового кодекса РФ не нашли своей поддержки у Верховного Суда РФ.

Так, в определении от 01.02.2013 № 52-КГПР12-4[[73]](#footnote-73), вынесенном по результатам рассмотрения кассационного представления заместителя Генерального прокурора Российской Федерации Кехлерова С.Г. на решение Чемальского районного суда Республики Алтай от 07.12.2011 и определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Алтай от 25.01.2012, которыми в удовлетворении исковых требований, а именно – о признании незаконным бездействия начальника отдела образования администрации МО «Чемальский район» по непринятию мер, направленных на прекращение трудовых отношений с Тадиновой О.В., работающей в должности заведующей МДОУ «Детский сад «<...>» и возложении обязанности на начальника Отдела образования администрации МО «Чемальский район» расторгнуть трудовой договор с Тадиновой О.В. при невозможности перевода ее на другую работу по вступлении в законную силу решения суда, было отказано, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала следующее:

«Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что введенная Федеральным законом от 23 декабря 2010 года № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации» в Трудовой кодекс РФ статья 351.1, а также изменения части второй статьи 331 Кодекса, которыми устанавливаются ограничения к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних для лиц, имеющих или имевших судимость, подвергающихся или подвергавшихся уголовному преследованию за определенные виды преступлений, обратной силы не имеют и применяются к отношениям, возникшим после 7 января 2011 года, т.е. после вступления в силу Федерального закона от 23 декабря 2010 года № 387-ФЗ.

 Однако с приведенными выводами судебных инстанций Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации не может согласиться, поскольку они основаны на неправильном толковании и применении норм материального права.

Статья 37 Конституции Российской Федерации, закрепляя свободу труда, право каждого свободно выбирать род деятельности и профессию, а также право работника и работодателя по своему соглашению решать вопросы, связанные, в том числе, с возникновением, прекращением трудовых отношений, в то же время не препятствует установлению в федеральных законах особых условий для замещения отдельных должностей и ограничений прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (часть 3 статьи 3 Трудового кодекса РФ).

Внося изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, законодатель установил ограничение права на занятие педагогической деятельностью в отношении некоторых категорий лиц, что обусловлено спецификой педагогической деятельности, содержание которой составляют обучение и воспитание граждан в соответствии с требованиями морали, общепризнанными ценностями уважения к закону и правам других лиц, направлено на защиту общественных интересов и прав обучающихся.

Поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, поэтому указанные ограничения действуют как в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении тех, кто претендует на занятие педагогической деятельностью.

Одновременно с внесением в Трудовой кодекс РФ изменений, предусматривающих ограничение на занятие педагогической деятельностью, законодателем было введено и новое основание прекращения трудового договора.

Так, согласно новому пункту 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в случае возникновения установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Из содержания данной нормы следует, что увольнение по указанному выше основанию обусловлено невозможностью исполнения трудовых обязанностей лицом в случае возникновения ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, и не зависит от волеизъявления работодателя.

Учитывая, что Тадинова О.М. имеет судимость за преступление против жизни и здоровья, то данное обстоятельство исключает возможность осуществления ею трудовой функции в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних детей, следовательно, трудовой договор с ней подлежит прекращению по обстоятельствам, независящим от воли сторон трудового договора, в связи с возникновением ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности, на основании пункта 13 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, с соблюдением процедур, установленных Трудовым кодексом РФ.

На основании изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит, что допущенные судом первой инстанции нарушения норм материального права, которые не были исправлены судом второй инстанции, являются существенными, в связи с чем решение Чемальского районного суда от 7 декабря 2011 года и определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Алтай от 25 января 2012 года нельзя признать законными, по изложенным основаниям они подлежат отмене с направлением дела на новое рассмотрение».

Таким образом, Верховный Суд РФ пришел к выводу о том, что вновь введенные ограничения на осуществление педагогической деятельности распространяются как на лиц, уже состоящих в трудовых правоотношениях, так и на лиц, претендующих на занятие педагогической деятельностью[[74]](#footnote-74).

Такой вывод Верховного Суда РФ в данном гражданском деле является не совсем понятным, так как даже если обратиться к ст. 424 Трудового кодекса РФ, в которой указано, что настоящий Кодекс применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие, а если правоотношения возникли до введения в действие настоящего Кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие, то, учитывая, что ограничения, введенные в Трудовой кодекс РФ, в данном деле вступили в силу после возникновения трудового отношения, Судебная коллегия по гражданским делам должна была оставить судебные акты нижестоящих инстанций без изменения, а представление заместителя Генерального прокурора Российской Федерации – без удовлетворения.

Также достаточно проблемным является вопрос о возможности применения ограничений, установленных в ст.ст. 331 и 351.1 Трудового кодекса РФ, к лицам, уголовное преследование в отношении которых было прекращено по нереабилитирующим основаниям[[75]](#footnote-75).

В связи с этим нельзя не обратиться к Постановлению Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы»[[76]](#footnote-76).

В данном постановлении Конституционный Суд РФ указал, что оспариваемые нормативные положения (ст. 331 и 351.1. Трудового кодекса РФ) следует признать не соответствующими Конституции РФ в части введениями ими безусловного и бессрочного запрета на занятие педагогической и иной профессиональной деятельностью в сфере образования и других сферах с участием несовершеннолетних, так как по своему содержанию являются основанием для безусловного увольнения лиц, имевших судимость или прекращенное уголовное преследование по нереабилитирующим основаниям за совершение иных указанных в данных законоположениях преступлений, кроме тяжких и особо тяжких, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, не придавая оценке в каждой конкретной ситуации вид и степень тяжести совершенного преступления, срок, прошедший с момента его совершения, форму вины, обстоятельства, характеризующих личность и др.[[77]](#footnote-77)

Таким образом, Конституционный Суд РФ в указанном Постановлении особо подчеркнул, что при формальном применении ст. 331 и ст. 351.1 Трудового кодекса РФ в новой редакции к работникам, чьи трудовые правоотношения с работодателем возникли до внесения изменений, лишает работника возможности гарантированно и эффективно воспользоваться правом на судебную защиту.

Полагается, что данная позиция Конституционного Суда РФ является необходимой предпосылкой для неприменения ограничений, предусмотренных ст.ст. 331 и 351.1 Трудового кодекса РФ к лицам, которые подвергались уголовному преследованию за любые преступления, а также уголовное преследование в отношении которых прекращено по нереабилитирующим основаниям, если такое решение было принято до вступления в силу Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации».

Если бы указанное Постановление Конституционного Суда РФ вышло бы раньше, возможно, следующее дело имело бы прямо противоположный исход.

Так, решением Большесельского районного суда Ярославской области от 19.12.2011 по делу № 2-325/2011[[78]](#footnote-78) были удовлетворены исковые требования прокурора Большесельского района Ярославской области в интересах неопределённого круга лиц к муниципальному учреждению «Управление образования Администрации Большесельского муниципального района Ярославской области» о возложении на муниципальное учреждение «Управление образования Администрации Большесельского муниципального района Ярославской области» обязанности расторгнуть трудовой договор, заключенный с директором школы МОУ «Высоковская основная общеобразовательная школа» Чириковой С.П.

Примечательным указанное дело является тем, что трудовой договор между управлением образования Администрации Большесельского муниципального района Ярославской области и Чириковой С.П. был заключен 01.04.2004 на неопределенный срок.

Прокурор, обратившись в суд с данными исковыми требованиями, указал, что в отношении ответчика возбуждалось производство по уголовному делу по обвинению в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 109 Уголовного кодекса РСФСР 1960 года[[79]](#footnote-79) (умышленное телесное повреждение, не опасное для жизни и не причинившее последствий, предусмотренных в ст. 108 настоящего Кодекса, но вызвавшее длительное расстройство здоровья или значительную стойкую утрату трудоспособности менее чем на одну треть).

В соответствии с определением от 17.11.1997, полученным от Угличского районного народного суда Ярославской области, производство по уголовному делу в отношении ответчика было прекращено вследствие изменения обстановки со взысканием с Чириковой С.П. в пользу потерпевшей компенсации морального ущерба, причиненного совершением данного преступления. В связи с этим, прокурор в указанном деле считал, что Чирикова С.П. является лицом, привлекавшимся к уголовной ответственности за совершение преступления, относимого Уголовным кодексом РСФСР к категории преступлений против жизни, здоровья, свободы и достоинства личности, и в соответствии со ст. 331, ст. 351.1 Трудового кодекса РФ она не может в настоящее время осуществлять педагогическую деятельность и работать в должности директора указанного образовательного учреждения.

Представитель ответчика в данном деле стоял на позиции, что положения ст. 331, ст. 351.1 Трудового кодекса РФ были введены в действие Федеральным Законом № 387-ФЗ от 23.12.2010, вступившим в силу с 07.01.2011, а согласно ст. 12 Трудового кодекса РФ закон или иной нормативно правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом. Однако, Федеральный закон № 387-ФЗ от 23.12.2010 не содержит указаний на то, что внесенные им изменения в положения Трудового кодекса РФ имеют обратную силу и распространяются на отношения, возникшие до введения его в действие. В отношении Чириковой С.П. производство по уголовному делу по обвинению в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 109 Уголовного кодекса РСФСР согласно определению от 17.11.1997 Угличского районного суда Ярославской области производство по уголовному делу было прекращено вследствие изменения обстановки со взысканием с Чириковой С.П. в пользу потерпевшей компенсации морального ущерба, причиненного совершением преступления, в сумме 600 руб. Соответственно, основания для расторжения трудового договора, заключенного между сторонами 01.06.2004, отсутствуют.

Суд при разрешении указанного дела занял позицию прокуратуры, указав, что изменения, внесенные в Трудовой кодекс РФ Федеральным законом от 23.12.2010 № 387-ФЗ, а именно принятие новых ст.ст. 331 и 351.1, применяются к правам и обязанностям работодателя и Чириковой С.П., возникшим после введения в действие указанного закона, поскольку в настоящее время трудовые отношения между сторонами продолжаются. Соответственно, подвергавшаяся уголовному преследованию за совершение преступления против здоровья, в соответствии с положениями ст. 331, ст. 351.1. Трудового кодекса РФ не вправе в настоящее время осуществлять трудовую деятельность в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних, и данный трудовой договор должен быть расторгнут в связи с обстоятельством, не зависящим от воли сторон, по основанию, предусмотренному п. 13 ч.1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

В данном решении видим, что суд в полной мере отразил позицию Верховного Суда РФ, высказанную последним в определении от 01.02.2013 № 52-КГПР12-4.

Аналогичную позицию, например, занял и Кизеловский городской суд Пермского края в решении по делу № 2-562/2012[[80]](#footnote-80), указав, что, поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, то указанные в ст. 331 Трудового Кодекса РФ ограничения действуют как в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении тех, кто претендует на занятие педагогической деятельностью.

А в следующем деле суд принял во внимание вышеуказанную позицию Конституционного Суда РФ, и вынес решение о восстановлении работника на работе.

Так, Большемурашкинским районным судом Нижегородской области был рассмотрен иск работника к муниципальному казенному специальному (коррекционному) образовательному учреждению для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями «Большемурашкинская общеобразовательная школа-интернат VIII вида» о восстановлении на работе.

В указанном деле приказом директора учреждения работник был уволен с работы в должности воспитателя по основанию, предусмотренному п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Основанием прекращения трудового договора явилось наличие у работника погашенной судимости по приговору суда от 19.06.2002 за преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 108 Уголовного кодекса РФ (решение Большемурашкинского районного суда Нижегородской области от 10.01.2014 № 2-463/2013[[81]](#footnote-81)).

Из описательной части судебного решения следует, что трудовой договор с работником был заключен учреждением 25.09.2013, в то время как наказание он отбывал до 27.06.2003, что подтверждается информацией уголовно-исполнительной инспекции, и в соответствие с п. «а» ч. 3 ст. 86 Уголовного кодекса РФ с указанной даты судимость Кислова А.В. (работника) считается погашенной.

Суд в данном деле указал: «Принимая во внимание, что изменения в Трудовой кодекс РФ во исполнение названного Постановления Конституционного Суда РФ на день увольнения Кислова А.В. и на день вынесения настоящего решения не приняты, при вынесении настоящего решения суд применяет нормы Трудового кодекса РФ в их конституционно-правовом смысле, выявленном Постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 г. № 19-П (далее по тексту Постановление КС РФ).

Преступление, предусмотренное ч. 1 ст.108 УК РФ в силу ч. 2 ст. 15 УК РФ относится к преступлениям небольшой тяжести, поскольку за него предусмотрено наказание, не превышающее 3 лет лишения свободы.

Из названного Постановления КС РФ однозначно следует, что одного лишь наличия у педагогического работника погашенной судимости за преступление, предусмотренное ч. 1 ст. 108 УК РФ, не достаточно для увольнения работника по п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. При принятии такого решения должны быть учтены иные факторы, а именно: вид и степень тяжести совершенного преступления; срок, прошедший с момента его совершения; форма вины; обстоятельства, характеризующие личность, в том числе поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей; а также иные факторы, позволяющие определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних.

Суд приходит к выводу, что при увольнении истца ответчиком не учтена изложенная выше позиция Конституционного Суда РФ.

Проанализировав текст приговора от 19.06.2002 г., суд отмечает, что совершенное истцом преступление не связано с его педагогической работой, а совершено на бытовой почве; потерпевшим от преступления является совершеннолетний гражданин; преступление совершено вне какого-либо образовательного учреждения.

С момента погашения у Кислова А.В. судимости по приговору от 19.06.2002 г. прошло более 10 лет, все это время, как и до осуждения, истец работал на педагогических должностях в трех детских учреждениях. Всеми учреждениями (в том числе ответчиком) истцу выданы исключительно положительные характеристики, из которых в числе прочего следует, что истец пользуется уважением и авторитетом как у детей, так и у их родителей (л.д. 8-10).

В соответствие с ч. 1 ст. 56 ГПК РФ на ответчике лежит обязанность доказать наличие обстоятельств, которые бы в совокупности с погашенной судимостью истца являлись основанием для увольнения последнего по п. 13 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Таких доказательств ответчик суду не представил, в связи с чем увольнение истца не может быть признано законным, истец подлежит восстановлению на работе в прежней должности.

Настоящее решение не препятствует ответчику в дальнейшем реализовать его право (исполнить обязанность) по увольнению истца по тем же нормам Трудового кодекса РФ в случае, если ответчиком будет выявлено наличие не учтенных в настоящем решении, либо вновь возникших обстоятельств, которые бы в совокупности с погашенной судимостью истца являлись основанием для увольнения; а также в случае издания федеральным законодателем во исполнение Постановления КС РФ перечня видов преступлений, сам факт совершения которых - вне зависимости от каких бы то ни было обстоятельств - дает основание утверждать, что совершившие такие преступления лица представляют безусловную опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, если ч. 1 ст.108 УК РФ будет внесена в этот перечень».

Важным является также то, что в правоприменительной практике существуют проблемы прекращения трудовых договоров с педагогическими работниками, имеющими или имевшими судимость, а также подвергавшимися уголовному преследованию, а именно, увольнение этих работников происходит как на основании п. 13. ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ (прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с возникновением установленных Трудовым кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности), так и на основании п. 5 ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ (нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случае заключения трудового договора в нарушение установленных Трудовым кодексом, иным федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности).

Представляется, что, если ограничение на занятие педагогической деятельностью возникло до приема на работу, то работник подлежит увольнению на основании п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ с учетом требований п. 5 ч. 1 ст. 84 Трудового кодекса РФ. Соответственно, если ограничение на занятие педагогической деятельностью возникло в период действия трудового договора (исполнения трудовых обязанностей), то трудовой договор подлежит прекращению на основании п. 13. ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Указанную позицию занимают многие ученые[[82]](#footnote-82), а также Верховный Суд РФ[[83]](#footnote-83).

Примечательным является и то, что по делам, в которых работник был уволен или ему было отказано в приеме на работу по причине наличия погашенной судимости или наличия прекращения уголовного преследования по нереабилитирующим основаниям, в ситуации, когда на момент выявления данных обстоятельств уголовное законодательство уже предусматривает иные признаки соответствующего уголовного преступления (либо в сторону добавления необходимых признаков объективной стороны состава, либо декриминализацией соответствующего состава преступления), суды удовлетворяют требования работников о восстановлении на работе.

Так решением Железногорского городского суда Красноярского края от 13.02.2015 по делу № 2-192/2015[[84]](#footnote-84) требования работника о восстановлении на работе были удовлетворены. В данном деле суд указал, что на момент решения вопроса об увольнении Т. обязательными признаками объективной стороны хулиганства согласно ст. 213 Уголовного кодекса РФ, введенной в действие Федеральным законом от 13.06.1996 № 64-ФЗ, являлись применение оружия или предметов, используемых в качестве оружия, или его совершение по мотивам политической, идеологической, расовой, национальной или религиозной ненависти или вражды в отношении какой-либо социальной группы, а из приговора в отношении Т. следует, что указанные признаки объективной стороны хулиганства в действиях Т. отсутствовали, что свидетельствует о том, что его действия в актуальной редакции Уголовного кодекса РФ состава преступления, предусмотренного ст. 213 Уголовного кодекса РФ, не образуют, а также, что представленными документами, пояснениями участвующих в деле лиц установлено, что истец до осуждения и после отбытия наказания длительное время непрерывно и успешно работал у ответчика в должности учителя физической культуры; за годы преподавательской работы Терентьев Е.А. не имел дисциплинарных взысканий, равно как и жалоб, связанных с некорректным обращением с учениками; его учащиеся неоднократно становились победителями городских, краевых соревнований, соревнований Сибирского Федерального округа, первенства России; он имеет звание «Ветеран труда Управления образования» и звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации».

Также в решении Дальнереченского районного суда Приморского края от 13.11.2013 по делу № 2-1190/2013[[85]](#footnote-85) о признании необоснованным отказа в приеме на работу суд, признав правомерность заявленных исковых требований, указал, что на момент решения вопроса о приеме на работу истицы статья претерпела изменения и ч. 1 ст. 231 УК РФ стала предусматривать уголовную ответственность за незаконное культивирование в крупном размере растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры. При этом, согласно Постановлению Правительства РФ от 27.11.2010 № 934 «Об утверждении перечня растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры и подлежащих контролю в Российской Федерации, крупного и особо крупного размеров культивирования растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры, для целей статьи 231 Уголовного кодекса Российской Федерации, а также об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации по вопросу оборота растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры», крупным размером культивирования растения конопли является от 20 растений. Статьей 10.5.1 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за незаконное культивирование растений, содержащих наркотические средства или психотропные вещества либо их прекурсоры, если это действие не содержит уголовно наказуемого деяния. В связи с указанным, на момент решения вопроса о приеме на работу А. совершенное ею деяние не признается преступлением. Соответственно, Суд признал право А. на работу с детьми в КГКСКОУ «Ракитненская коррекционная школа-интернат» и обязал КГКСКОУ «Ракитненская коррекционная школа-интернат» принять А. на работу.

Также необходимо указать и на оценку наличия установленных ограничений трудовых прав педагогических работников, в отношении которых имелось уголовное преследование, прекращенное по нереабилитирующим основаниям, снятая или погашенная судимость, с точки зрения их соразмерности и необходимости как целям наказания, так и степени общественной опасности для несовершеннолетних[[86]](#footnote-86).

Конечно, в действующем законодательстве имеется достаточное количество примеров того, когда предусмотрено ограничение трудовых прав лиц, имеющих судимость. Это, например, государственные служащие, главные бухгалтеры в акционерных обществах и др.

В указанных случаях запреты и ограничения на осуществление соответствующей профессиональной деятельности связаны с наличием у лица неснятой и непогашенной судимости (например, п. 3 ч. 4 ст. 7 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»). [[87]](#footnote-87)

Наиболее строже можно увидеть подход законодателя к наличию необходимых ограничений для возможности лица работать в качестве сотрудников полиции и судей. В отношении них устанавливается запрет на назначение на указанные должности также и в случаях наличия в отношении лица уголовного преследования, прекращенного по нереабилитирующим основаниям. Так п. 2 ч. 1 ст. 4 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»[[88]](#footnote-88) установлено, что судьей может быть гражданин Российской Федерации в том числе не имеющий или не имевший судимости либо уголовное преследование в отношении которого прекращено по реабилитирующим основаниям.

В Определении Конституционного Суда РФ от 23.06.2009 № 1012-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Харитонова Александра Александровича на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 19 Закона Российской Федерации «О милиции»»[[89]](#footnote-89) было указано, что существование таких ограничений в отношении сотрудников органов внутренних дел объясняется особым видом данной государственной службы, ее направленностью на реализацию и защиту публичных интересов и задач, необходимостью поддержания доверия граждан и т.д.

В связи с этим, как пишет Сагандыков М.С., получается, «что статус педагогического работника сопоставим со статусом сотрудника правоохранительных органов или даже судьи, поскольку только для судей и работников, осуществляющих трудовую деятельность, связанную с несовершеннолетними, установлены ограничения на профессию только за факт уголовного преследования без обвинительного приговора суда»[[90]](#footnote-90).

Предполагает, что, все же, указанные ограничения не согласуется с требованием Уголовного кодекса РФ о том, что после погашения или снятия судимости все связанные с нею негативные правовые последствия уже не должны более применяться[[91]](#footnote-91).

В настоящее время, вступившая силу с 1 января 2015 года редакция ст. 331 и 351.1 Трудового кодекса РФ предоставляет возможность лицам, имевшим судимость за совершение указанных в этих статьях преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести, и лицам, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, быть допущенными к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

Однако, полагается, что в таком случае членами комиссии будет приниматься решение путем оценки степени общественной опасности работника и необходимости ограничении его трудовых прав в виде невозможности продолжать трудовую деятельность по определенной профессии (специальности), что, явно, противоречит принципу разделения властей, так как указанная оценка общественной опасности человека является прерогативой судебной власти.

# **Заключение**

Проведенный в настоящей работе анализ юридической доктрины и правоприменительной практики по вопросам влияния на трудовые правоотношения применения мер публичной ответственности к работнику или работодателю выявил ряд значимых проблем и позволил прийти к следующим выводам.

1. Динамика правового регулирования специальных прав работника закономерным образом «произрастает» из норм о регулировании статуса физического лица в административном праве. Соответственно, как видно из проанализированных в работе мнений ученых и специалистов и нормативно-правовых актов, к специальным правам работника необходимо относить не только специальные права физического лица, указанные в КоАП РФ, но и права физического лица, содержащиеся в иных федеральных законах или подзаконных актах федерального уровня на основе отсылочных норм права и прямо не названные специальными. Такая не унифицированная структура категории «специального права работника» и вызывает проблемы в правоприменительной практике с определением того, относится ли то или иное правовое явление к категории «специального права работника», что, несомненно, усматривается из проанализированных в работе судебных решений по конкретным делам.

Исходя из указанного, следует отметить, что необходимо внести в трудовое законодательство легальное определение понятия «специальные права работника». Представляется, что, возможно, указанное понятие будет логично построить на основе норм о специальных правах физического лица и их правового смысла, которые были бы указаны в качестве легальной дефиниции в КоАП РФ. А Трудовой кодекс РФ, в свою очередь, конкретизировал бы конструкцию специальных прав физического лица в сфере трудового права.

Также в ходе исследования было установлено, что Трудовой кодекс РФ в п. 9 ч. 1 ст. 83 содержит такие термины как «истечение срока действия специального права», «приостановление срока действия специального права» и «лишение специального права», легальная дефиниция определения которых отсутствует как в самом Трудовом кодексе РФ, так и в КоАП РФ. Указанные понятия, в большинстве случаев, не найти и в отдельных федеральный законах и соответствующих подзаконных актах, содержащих специальное регулирования труда отдельных категорий работников.

Здесь также возникают проблемы в правоприменительной практике, что, конечно же, требует конкретизацию законодателем соответствующих терминов «приостановление действия специального права» и «лишение специального права», чтобы суды при применении той же ст. 76 Трудового кодекса РФ могли правильно истолковать ситуацию, допустим, с лишением работника специального права на срок в один месяц по аналогии с приостановлением действия специального права на срок до двух месяцев по смыслу вышеуказанной статьи. Поэтому, возможно, имеет смысл дифференцировать ситуацию с приостановлением срока действия специального права работника, предусмотрев указанное приостановление права в виде приостановления его действия на определенный срок (лишение на определенный срок), и, соответственно, лишение данного права на неопределенный срок (т.е. постоянно) в виде прекращения его действия. Такую дифференциацию возможно прямо предусмотреть в ст. 76 Трудового кодекса РФ.

2. При анализе норм права и правоприменительной практики по проблеме, связанной с привлечением работника со стороны работодателя к материальной ответственности по причине наложения на организацию (работодателя) административного штрафа, было установлено следующее.

Сама ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, основывается на нормах трудового законодательства, содержащего специальное регулирование, ограничивающее ответственность работников за причинение ущерба работодателю, а именно: возмещению подлежит только прямой действительный ущерб, тогда как неполученные доходы (упущенная выгода) не возмещаются (ч. 1 ст. 238 ТК РФ); сумма взыскиваемого ущерба по общему правилу ограничивается пределами среднего месячного заработка причинившего ущерб работника (ст. 241 ТК РФ); в полном размере сумма причиненного действительного ущерба взыскивается с работника только в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами, среди которых упоминается и недостача ценностей, вверенных работнику на основании договора (п. 2 ч. 1 ст. 243 ТК РФ); давностный срок по требованиям о возмещении ущерба, причиненного работником работодателю, ограничен одним годом со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

Из проанализированных судебных актов по конкретным делам суды, при принятии решения по указанной категории дел, обращают особое внимание на наличие или отсутствие обязанности у работника, вытекающей из его трудового договора и (или) должностной инструкции, с которой он был ознакомлен под роспись, обеспечивать в организации должное состояние той или иной сферы, за нарушение норм законодательства в которой работодатель был привлечен к административной ответственности уполномоченным государственным органом. Также с учетом конкретных обстоятельств дела суд устанавливает, наступил ли для организации ущерб, выраженный в уменьшении его наличного имущества, к которому также относятся имеющиеся в распоряжении организации денежные средства, а также на обстоятельства, связанные с личностью работника, в результате которых суд приходит к выводу о возможности снижения суммы размера ущерба, подлежащего взысканию.

Представляется, что судам при внесении решения по таким делам необходимо учитывать обязанности работника, согласованные в должностных инструкциях, которые также устанавливают пределы материальной ответственности работника, а также перечень имущества, за которое отвечает работник. Также, если факт причинения вреда обнаружен работодателем после увольнения работника, то им должен быть соблюден порядок установления размера и причин возникновения ущерба, а также прядок истребования письменного объяснения работника по возникшему факту, или, в случае его отказа, составление соответствующего акта.

Таким образом, проведенный анализ конкретных судебных решений дает основание полагать, что суды не единообразно подходят к решению вопроса о правомерности или неправомерности взыскания с работника суммы административного штрафа, наложенного на работодателя, в качестве причиненного прямого действительного ущерба, что требует, конечно, наличия каких-либо разъяснений вышестоящей судебной инстанции, чтобы суды с учетом конкретных обстоятельств дела могли правильно и единообразно разрешать такие индивидуальные трудовые споры.

По нашему мнению, сумму административного штрафа, наложенного соответствующим надзорным государственным органом на работодателя, можно признать прямым действительным ущербом по смыслу ст. 238 Трудового кодекса РФ и удержать из заработной платы работника в случаях достоверного установления вины работника в наступлении неблагоприятных последствий для работодателя в виде наложения административного штрафа, которого можно было бы избежать при надлежащем и добросовестном исполнении соответствующим работником трудовых обязанностей, установленных трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

3. При исследовании практических проблем прекращения трудового договора с педагогическим работником, ввиду его привлечения к уголовной ответственности или наличием в отношении него уголовного преследования, было установлено следующее.

В связи с принятием Федерального закона от 23.12.2010 № 387-ФЗ «О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации» в конце 2010 г. в сфере трудового права законодателем были установлены существенные ограничения на занятие лицами педагогической деятельностью.

Соответственно в правоприменительной практике возникла проблема возможности придание обратной силы закону, который ввел соответствующие ограничения на занятие педагогической деятельностью для лиц, имевших судимость до принятия и внесения указанных изменений в трудовое законодательство, а также для лиц, в отношении которых было прекращено уголовное преследование по нереабилитирующим основаниям.

Второй по значимости стала проблема о необходимости и обоснованности применения установленных новым законом запретов и ограничений для данной категории работников в конкретных случаях. Указанные проблемы правоприменения, а именно отсутствие единообразного понимания вышеуказанных норм материального права судебными инстанциями, были проанализированы и представлены в настоящей работе.

Однозначно, практическим разрешением вышеуказанных проблем явилось принятие Конституционным Судом РФ Постановления от 18.07.2013 № 19-П, в котором он признал неконституционными статьи Трудового кодекса РФ (ст. 331 и 351.1) в той части, в какой они предусматривают «безусловный и бессрочный запрет на занятие педагогической и иной профессиональной деятельностью в сфере образования и других сферах с участием несовершеннолетних и, соответственно, предполагают безусловное увольнение лиц, имевших судимость (а равно лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по нереабилитирующим основаниям) за совершение иных указанных в данных законоположениях преступлений, кроме тяжких и особо тяжких, а также преступлений против половой неприкосновенности и половой свободы личности, не предусматривая при этом необходимость учета вида и степени тяжести совершенного преступления, срока, прошедшего с момента его совершения, формы вины, обстоятельств, характеризующих личность, в том числе поведение лица после совершения преступления, отношение к исполнению трудовых обязанностей, а также иных факторов, позволяющих определить, представляет ли конкретное лицо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних»[[92]](#footnote-92). Также указанные нормы признаны неконституционными в части запрета на осуществление педагогической деятельности лицами за совершенное деяние, которое в период приема на работу или в момент решения вопроса об увольнении не является преступлением в соответствии с действующим уголовным законодательством.

Таким образом, судам при рассмотрении вышеуказанных правовых споров необходимо всесторонне анализировать обстоятельства конкретного дела, чтобы правильно применить вышеуказанные нормы права, предусматривающие ограничение прав педагогических работников в сфере труда, оценив степень вины и степень тяжести совершенного преступления, а также фактор возможного изменения квалификации уголовного деяния, во избежание необоснованного ограничения конституционного права гражданина на свободное распоряжение способностями к труду.

# **Использованные источники и литература**

# **§1. Нормативно-правовые акты и иные официальные документы**

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398. – (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). – СПС «Консультант Плюс».
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2001 № 197-ФЗ // Рос. газ. – 2001. – № 256. – (в ред. от 05 фев. 2018 г.). – СПС «Консультант Плюс».
3. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2001 № 196-ФЗ // Рос. газ. – 2011. – № 256. – (в ред. от 07 мар. 2018 г.). – СПС «Консультант Плюс».
4. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) [Электронный ресурс] : от 30 нояб. 1994 № 51-ФЗ // Рос. газ. - 1994. - № 238-239. - (в ред. от 29.12.2017). – СПС «Консультант Плюс».
5. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 13 июня 1996 № 63-ФЗ // Рос. газ. – 1996. – № 113, 114, 115, 118. – (в ред. от 19 фев. 2018 г.). – СПС «Консультант Плюс».
6. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 18 дек. 2001 № 174-ФЗ // Рос. газ. – 2001. – № 249. – (в ред. от 19 фев. 2018 г.). – СПС «Консультант Плюс».
7. Кодекс торгового мореплавания Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 30 апр. 1999 № 81-ФЗ // Рос. газ. - 1999. - № 85-86. - (в ред. от 29.12.2017). – СПС «Консультант Плюс».
8. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер. закон от 21 нояб. 2011 г. № 323-ФЗ // Рос. газ. – 2011. – № 263. – (в ред. от 07 мар. 2018 г.). – СПС «Консультант Плюс».
9. О безопасности дорожного движения [Электронный ресурс] : от 10 дек. 1995 № 196-ФЗ // Рос. газ. – 1995. – № 245. – (в ред. от 26 июл. 2017 г.). – СПС «Консультант Плюс».
10. Об аудиторской деятельности [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2008 № 307-ФЗ // Рос. газ. – 2008. – № 267. – (в ред. от 31 дек. 2017 г.). – СПС «Консультант Плюс».
11. О бухгалтерском учете [Электронный ресурс] : от 06 дек. 2011 № 402-ФЗ // Рос. газ. - 2011. - № 278. - (в ред. 31.12.2017). – СПС «Консультант Плюс».
12. О физической культуре и спорте в Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 04 дек. 2007 № 329-ФЗ // Рос. газ. – 2007. – № 276. – (в ред. от 05 дек. 2017 г.). – СПС «Консультант Плюс».
13. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс] : от 24 июл. 1998 № 125-ФЗ // Рос. газ. – 1998. – № 153-154. – (в ред. от 07 мар. 2018 г.). – СПС «Консультант Плюс».
14. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 27 июл. 2004 № 79-ФЗ // Рос. газ. – 2004. – № 162. – (в ред. от 28 дек. 2017 г.). – СПС «Консультант Плюс».
15. Об использовании атомной энергии [Электронный ресурс] : от 21 нояб. 1995 № 170-ФЗ // Рос. газ. – 1995. – № 230. – (в ред. от 03 июл. 2016 г.). – СПС «Консультант Плюс».
16. Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии [Электронный ресурс] : от 08 мар. 2011 № 35-ФЗ // Рос. газ. – 2011. – № 51. – (в ред. от 30 нояб. 2011 г.). – СПС «Консультант Плюс».
17. О внесении изменений в статью 22.1 Федерального закона «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» и Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 23 дек. 2010 № 387-ФЗ // Рос. газ. – 2010. – № 293. – СПС «Консультант Плюс».
18. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации [Электронный ресурс] : от 31 дек. 2012 № 489-ФЗ // Рос. газ. – 2015. – № 1. – СПС «Консультант Плюс».
19. Воздушный кодекс Союза ССР [Электронный ресурс] : утв. Постановлением ЦИК СССР № 14, СНК СССР от 07.08.1935 № 1713 // Собр. зак. СССР. – 1935. – № 43. – ст. 359-б. – (утр. силу). – СПС «Консультант Плюс».
20. Кодекс законов о труде Р.С.Ф.С.Р. [Электронный ресурс] : утв. Постановлением ВЦИК от 09.11.1922 // СУ СССР. – 1922. – № 70. – ст. 903. – (утр. силу). – СПС «Консультант Плюс».
21. Кодекс законов о труде Российской Федерации [Электронный ресурс] : утв. ВС РСФСР от 09.12.1971 // Свод законов РСФСР. – т. 2. – с. 123. – (утр. силу). – СПС «Консультант Плюс».
22. Уголовный кодекс РСФСР [Электронный ресурс] : утв. ВС РСФСР от 27 окт. 1960 // Ведомости ВС РСФСР. - 1960. - № 40. - Ст. 591. – (утр. силу). – СПС «Консультант Плюс».
23. Приказ Минтранса РФ от 22.07.2008 № 112 «Об утверждении Положения о морских лоцманах Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Рос. газ. - 2008. - № 195. - (в ред. от 09.03.2010, с изм. от 22.11.2017). – СПС «Консультант Плюс».
24. Приказ Минздрава России от 29.11.2012 № 982н «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.03.2013 № 27918) [Электронный ресурс] // Рос. газ. – 2013. - № 80. - (в ред. от 10.02.2016). – СПС «Консультант Плюс».
25. Письмо Роструда от 01.10.2012 № 1286-6-1 [Электронный ресурс] // Нормативные акты для бухгалтера. - 2012. - № 24. – СПС «Консультант Плюс».
26. Письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1 [Электронный ресурс] // Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»). - 2006. - № 42. – СПС «Консультант Плюс».
27. Письмо Роструда от 30.05.2012 N ПГ/3890-6-1. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».

# **§2. Материалы судебной практики**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 мар. 2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24.11.2015) [Электронный ресурс] // Рос. газ. – 2004. – № 72. – СПС «Консультант Плюс».
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 мар. 2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» [Электронный ресурс] // Рос. газ. – 2011. – № 57. – СПС «Консультант Плюс».
3. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 нояб. 2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» (в ред. от 28.09.2010) [Электронный ресурс] // Рос. газ. - 2006. - № 268. – СПС «Консультант Плюс».
4. Определение Верховного Суда РФ от 20 янв. 2012 № 59-В11-17 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
6. Обзор практики Конституционного Суда Российской Федерации за третий и четвертый кварталы 2013 года [Электронный ресурс] : утв. Решением Конституционного Суда РФ от 04 фев. 2014 г. - Режим доступа : www.ksrf.ru/ru/Decision/Generalization/Pages/InformationReview5.aspx
7. Решение Верховного Суда РФ от 28.10.2002 № ГКПИ2002-1100 «О признании незаконными подпункта «а» части 1 пункта 15 и пункта 16 «Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621» [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
8. Определение Верховного Суда РФ от 01.02.2013 № 52-КГПР12-4. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
9. Постановление Шестого арбитражного апелляционного суда от 07.08.2012 по делу № А73-4019/2012 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://kad.arbitr.ru/.
10. Постановление Шестого арбитражного апелляционного суда от 20.02.2012 № А73-13758/2011[Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://kad.arbitr.ru/.
11. Апелляционное определение Владимирского областного суда по делу № 22-1949/2015 от 02.09.2015 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://sudrf.ru/.
12. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.09.2015 № 33-16621/2015 по делу № 2-5143/2015 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
13. Апелляционное определении СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 26.08.2014 по делу № 33-8152-2014 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
14. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 03.04.2013 по делу № 33-906 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
15. Апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 12.07.2012 по делу № 33-1606 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
16. Кассационное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 23.06.2011 по делу № 33-2127 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
17. Кассационное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 21.06.2011 по делу № 33-8465/2011 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
18. Решение Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 13.04.2011 по делу № 2-434/2011 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sudact.ru/.
19. Кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 17.02.2012 по делу № 33-741/2012 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
20. Определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 13.03.2012 по делу № 33-6692 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
21. Кассационное определение СК по гражданским делам Костромского областного суда от 13.07.2011 по делу № 33-1044 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
22. Решение Тракторозаводского районного суда г. Волгограда от 16.08.2011 по делу № 2-2317/2011 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sudact.ru/.
23. Кассационном определении СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 29.09.2011 по делу № 33-12716/11 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
24. Кассационное определение Верховного суда Республики Алтай в от 01.02.2012 по делу № 33-75 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
25. Решением Большесельского районного суда Ярославской области от 19.12.2011 по делу № 2-325/2011 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sudact.ru/.
26. Решение Кизеловского городского суда Пермского края по делу № 2-562/2012 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sudact.ru/.
27. Апелляционное определение Тульского областного суда от 06.05.2014 по делу № 33-1193 [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
28. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.05.2017 № 33-9454/2017 по делу № 2-10491/2016. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
29. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 13.12.2013 по делу № 33-10142/2013. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
30. Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11.07.2017 по делу № 33-20644/2017. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
31. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 05.06.2014 по делу № 33-5675/14. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
32. Кассационное определение Курского областного суда от 20.09.2011 по делу № 33-2513-2011. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
33. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 03.11.2011 по делу № 33-16427/2011. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
34. Апелляционное определение Пензенского областного суда от 08.11.2016 по делу № 33-4010/2016. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
35. Определение Московского областного суда от 26.01.2006 по делу № 33-925. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
36. Решение Большемурашкинского районного суда Нижегородской области от 10.01.2014 № 2-463/2013. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sudact.ru/.
37. Решение Железногорского городского суда Красноярского края от 13.02.2015 по делу № 2-192/2015. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sudact.ru/.
38. Решение Дальнереченского районного суда Приморского края от 13.11.2013 по делу № 2-1190/2013. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://rospravosudie.com/.
39. Решение Засвияжского районного суда г. Ульяновска от 07.03.2017 по делу № 2-589/2017. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sudact.ru/.
40. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 11.05.2016 по делу № 33-1472/2016. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
41. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда по делу № 33-7409/2015. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://sudact.ru/.
42. Кассационное определение Камчатского краевого суда от 22.12.2011 по делу № 33-1560/2011. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».
43. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21.01.2014 по делу № 33-198/2014. [Электронный ресурс]. – СПС «Консультант Плюс».

**§3. Специальная литература**

1. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – 673 с. – Серия : Бакалавр. Углубленный курс.
2. Уголовное право России. Особенная часть. Учебник / под ред. В.Н. Бурлакова, В.В. Лукьянова, В.Ф. Щепелькова; 2-е изд., перераб. – СПб.: Издательство СПбГУ, 2014. – 765 с.
3. Уголовное право Российской Федерации. Особенная часть / Здравомыслов Б.В., Караулов В.Ф., Кладков А.В., Клепицкий И.А., и др.; отв. ред.: Здравомыслов Б.В. - М.: Юристъ, 1996. - 559 c.
4. Александров, Н.Г. Комментарий к законодательству о труде / под ред. Н.Г. Александров, А.И. Ставцева, В.И. Теребилов, Всесоюзный научно-исследовательский институт советского законодательства (Совиет Унион). – М.: Юрид. лит-ра, 1981. – 575 с.
5. Алексеев, С.С. Гражданское право и современность: сборник статей, посвященный памяти М.И. Брагинского / С.С. Алексеев, Ф.О. Богатырев, Б.А. Булаевский и др.; под ред. В.Н. Литовкина, К.Б. Ярошенко; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. - М. : Статут, 2013. - 766 с.
6. Архимандритова, М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании / М.А. Архимандритова // Журнал российского права. - 2010. - № 11. - С. 54-64. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_16230060\_11690194.pdf.
7. Бацвин, Н.С. Анализ судебной практики по делам, связанным с материальной ответственностью работника / Н.С. Бацвин // Трудовое право. - 2013. - № 1. - С. 79 - 92.
8. Бриллиантова, Н.А. Некоторые проблемы регулирования труда педагогических работников [Электронный ресурс] / В.В. Архипов, Н.А. Бриллиантова // Законодательство и экономика. - 2008. - № 3. - С. 65 – 75. – СПС «Консультант Плюс».
9. Бугров, Л.Ю. Специальные права работников (поиск выходов и противоречий) [Электронный ресурс] / Л.Ю. Бугров // Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. - 2010. - Вып. 3 (9). - С. 164 - 178. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_15539833\_72456948.pdf.
10. Васильева, Е.Г. Правовые и теоретические проблемы прекращения уголовного преследования и производства по уголовному делу. - М. : Юрлитинформ, 2006. – 312 с.
11. Васильева, М.А. Прекращение трудового договора с судимыми педагогическими работниками [Электронный ресурс] / М.А. Васильева // Законность. - 2015. № - 9. - С. 69 - 72. – СПС «Консультант Плюс».
12. Варпаева, И.А. Удержания из заработной платы по инициативе работодателя / И.А. Варпаева // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. - 2013. - № 9. - С. 13-21. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_19004875\_79000680.pdf.
13. Давыдова, Е.В. Действия работодателя в случае лишения или приостановления специального права работника [Электронный ресурс] / Е.В. Давыдова // Отдел кадров коммерческой организации. - 2013. - № 8. – С. 26 – 32. – СПС «Консультант Плюс».
14. Долгих, И.П. Лишение специального права как вид административного наказания [Электронный ресурс] / И.П. Долгих, А.Ф. Быстрянцев, Д.В. Шебанов // Актуальные проблемы современной науки. Сборник статей III Международной научно- практической конференции (15 сентября 2014г., г. Уфа). - Уфа: Аэтерна, 2014. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_22551048\_82926919.pdf.
15. Завгородний, А.В. Особенности правового регулирования труда научно-педагогических работников в российских вузах: проблемы и суждения. – СПб. : ООО «Университетский издательский консорциум «Юридическая книга» - Издательский дом СПбГУ, 2010. – 472 с.
16. Ивлиева, И.А. Лишение специального права в исторической ретроспективе [Электронный ресурс] / И.А. Ивлиева // ACTUALSCIENCE. – 2016. – т. 2. - № 8. – С. 73 – 74. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_26672772\_45463540.pdf.
17. Коняхин, Л.Г. Право и условия труда шоферов. - М.: Изд-во «Знание».,1970. - 63 с.
18. Кострова, М.Б. Термин «лицо, впервые совершившее преступление» в контексте взаимосвязи уголовного и иных отраслей российского права [Электронный ресурс] / М.Б. Кострова // Lex russica. - 2015. - № 8. - С. 70 - 83. – СПС «Консультант Плюс».
19. Клюшина, А.А. Особенности взыскания материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, по трудовому законодательству Российской Федерации / А.А. Клюшина // Вестник международного юридического института. - 2012. - № 3-4. - С. 73-86. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_22965643\_74000527.pdf.
20. Куренной, А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) [Электронный ресурс] / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. - 3-е изд., пересм. – М. : Норма - ИНФРА-М, 2015. – 601 с. – СПС «Консультант Плюс».
21. Мариновская, В. Незаконное наложение ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования для лиц, имевших судимость и (или) подвергавшихся уголовному преследованию / В. Мариновская // Административное право. - 2015. - № 2. - С. 85 - 88. – СПС «Консультант Плюс».
22. Маслова, А. Уголовные преступления работников [Электронный ресурс] / А. Маслова // Трудовое право. - 2016. - № 11. - С.51 - 62. – СПС «Консультант Плюс».
23. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. - М., 2010. – 648 с.
24. Попова, Т.М. Некоторые теоретические и практические вопросы, связанные со специальными правами работников в России [Электронный ресурс] / Т.М. Попова // Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. - 2009. - Вып. 1(3). - С. 109. - 113. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_12109946\_53954598.pdf.
25. Пресняков, М. Ограничения на работу с детьми: новеллы действующего законодательства [Электронный ресурс] / М. Пресняков // Трудовое право. - 2013. - № 2. - С. 41 - 57; № 3. - С. 39 – 56. – СПС «Консультант Плюс».
26. Репетева, О.Е. К вопросу об административной ответственности за правонарушения в сфере труда / О.Е. Репетева // Вектор науки ТГУ. - 2009. - № 2 (5). - С. 127 - 130. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_12913379\_46842324.pdf.
27. Сагандыков, М.С. Ограничения трудовых прав педагогических работников: вопросы теории и практики [Электронный ресурс] / М.С. Сагандыков // Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. - 2015. - № 2. - С. 98 - 105. – СПС «Консультант Плюс».
28. Сомов, А. Трудовые права особого субъекта [Электронный ресурс] / А. Сомов // ЭЖ-Юрист. - 2011. - № 35. - С. 10. – СПС «Консультант Плюс».
29. Симакина, И.А. О некоторых проблемных аспектах применения административного наказания в виде лишения специального права [Электронный ресурс] / И.А. Симакина // Административно-правовое регулирование правоохранительной деятельности: теория и практика : материалы V Всерос. науч. практ. конф., посвящ. 60-летию д-ра юрид. наук, проф. Виктора Васильевича Денисенко (3 июня 2016 г.) / Краснод. ун-т МВД России ; ред. В. В. Грицай [и др.]. - Краснодар : Краснод. ун-т МВД России, 2016. - 493 с. - Режим доступа : https://elibrary.ru/download/elibrary\_26032909\_62447030.pdf.
30. Скачкова, Г.С. Об административной ответственности за правонарушения в сфере труда / Г.С. Скачкова // Трудовое право. - 2007. - № 1. - С. 65 - 69.
31. Сувернева, А.И. Материальная ответственность работников [Электронный ресурс] / А.И. Сувернева // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2017. - № 10. - С. 55 - 64. – СПС «Консультант Плюс».
32. Сувернева, А.И. Специальное право работника [Электронный ресурс] / А.И. Сувернева // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2014. - № 5. - С. 43 - 49. – СПС «Консультант Плюс».
33. Федорова, М.Ю. Медицинское право: учебное пособие для вузов. – М. : Владос, 2003. – 320 с.
34. Щур-Труханович, Л.В. Пожизненный запрет лицам с преступным прошлым на работу с детьми: анализ содержания, оценка соразмерности и рекомендации по совершению юридических действий. [Электронный ресурс] / Л.В. Щур-Труханович, Д.Л. Щур // Подготовлен для системы КонсультантПлюс. - 2011. – СПС «Консультант Плюс».
1. [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета, № 256, 20001. (в ред. 05.02.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». (дата обращения: 16.03.2018). [↑](#footnote-ref-1)
2. [Электронный ресурс] : от 21 нояб. 2011 г. № 323-ФЗ // Российская газета, № 263, 23.11.2011. (в ред. 07.03.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-2)
3. Пункт 1 приказа Минздрава России от 29.11.2012 № 982н (ред. от 10.02.2016) «Об утверждении условий и порядка выдачи сертификата специалиста медицинским и фармацевтическим работникам, формы и технических требований сертификата специалиста» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.03.2013 № 27918) [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». [↑](#footnote-ref-3)
4. [Электронный ресурс] : от 10 дек. 1995 № 196-ФЗ // Российская газета, 1995. № 245. (в ред. от 26.07.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-4)
5. [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2008 № 307-ФЗ // Российская газета, 2008. № 267. (в ред. от 31.12.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-5)
6. Попова Т.М. Некоторые теоретические и практические вопросы, связанные со специальными правами работников в России [Электронный ресурс] : Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. 2009. Вып. 1(3). С. 109. URL : https://elibrary.ru/download/elibrary\_12109946\_53954598.pdf. (дата обращения : 20.03.2018). [↑](#footnote-ref-6)
7. Давыдова Е.В. Действия работодателя в случае лишения или приостановления специального права работника [Электронный ресурс] // Отдел кадров коммерческой организации. 2013. № 8. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-7)
8. Давыдова Е.В. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-8)
9. Бугров Л.Ю. Специальные права работников (поиск выходов и противоречий) [Электронный ресурс] : Вестн. Перм. ун-та. Юрид. науки. 2010. Вып. 3 (9). С. 172. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary\_15539833\_72456948.pdf (дата обращения : 20.03.2018). [↑](#footnote-ref-9)
10. Попова Т.М. Указ. соч. С. 111. [↑](#footnote-ref-10)
11. Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 174. [↑](#footnote-ref-11)
12. Федорова М.Ю. Медицинское право : учеб. пособие для вузов. – М.: Владос, 2003. С. 231–233. [↑](#footnote-ref-12)
13. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» [Электронный ресурс] // Соб. актов Президента и Правительства РФ, 1992. № 9. Ст. 608. (в ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-13)
14. Решение Верховного Суда РФ от 28.10.2002 № ГКПИ2002-1100 «О признании незаконными подпункта «а» части 1 пункта 15 и пункта 16 «Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации», утвержденного Постановлением Правительства РФ от 25.08.1992 № 621» [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-14)
15. Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 167. [↑](#footnote-ref-15)
16. [Электронный ресурс] : от 30 дек. 2001 № 196-ФЗ // Российская газета, 2001. № 256. (в ред. от 07.03.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 20.03.2018). [↑](#footnote-ref-16)
17. Симакина И.А. О некоторых проблемных аспектах применения административного наказания в виде лишения специального права [Электронный ресурс] : Административно-правовое регулирование правоохранительной деятельности: теория и практика, Новороссийск, 03 июня 2016 г. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary\_26032909\_62447030.pdf (дата обращения : 19.03.2018). [↑](#footnote-ref-17)
18. Долгих И.П., Быстрянцев А.Ф., Шебанов Д.В. Лишение специального права как вид административного наказания [Электронный ресурс] : Актуальные проблемы современной науки. Сборник статей III Международной научно- практической конференции (15 сентября 2014г., г. Уфа). - Уфа: Аэтерна, 2014. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary\_22551048\_82926919.pdf (дата обращения : 19.03.2018). [↑](#footnote-ref-18)
19. Бугров Л.Ю. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-19)
20. Электронный ресурс] : от 04 дек. 2007 № 329-ФЗ // Российская газета, 2007. № 276. (в ред. от 05.12.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 18.03.2018). [↑](#footnote-ref-20)
21. Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 167. [↑](#footnote-ref-21)
22. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.09.2015 № 33-16621/2015 по делу № 2-5143/2015 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-22)
23. [Электронный ресурс] : от 30 апр. 1999 № 81-ФЗ // Российская газета, 01-05.05.1999. № 85-86. (в ред. от 29.12.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-23)
24. [Электронный ресурс] : «Об утверждении Положения о морских лоцманах Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 28.08.2008 № 12198) // Российская газета, 2008. № 195. (в ред. от 09.03.2010, с изм. от 22.11.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-24)
25. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 11.05.2016 № 33-1472/2016. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения: 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-25)
26. Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 168. [↑](#footnote-ref-26)
27. Бугров Л.Ю. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-27)
28. [Электронный ресурс] : от 07 авг. 1935 г. (утв. Постановлением ЦИК СССР № 14, СНК СССР № 1713 от 07.08.1935) // Собр. законодательства СССР. 1935. № 43. Ст. 359-б. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-28)
29. Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 164. [↑](#footnote-ref-29)
30. Коняхин Л.Г. Право и условия труда шоферов. М.: Изд-во «Знание». 1970. С. 19-20. [↑](#footnote-ref-30)
31. Бугров Л.Ю. Указ. соч. [↑](#footnote-ref-31)
32. [Электронный ресурс] : «Кодекс законов о труде Р.С.Ф.С.Р.» от 09 нояб. 1922 г. (утв. Постановлением ВЦИК от 09.11.1922) // СУ РСФСР, 1922, № 70, ст. 903. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-32)
33. [Электронный ресурс] : «Кодекс законов о труде Российской Федерации» от 09 дек. 1971 г. (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 31.03.1998) // Свод законов РСФСР, т. 2, с. 123. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-33)
34. Бугров Л.Ю. Там же. [↑](#footnote-ref-34)
35. Комментарий к законодательству о труде. М.: Юрид. лит., 1981. С. 61. [↑](#footnote-ref-35)
36. Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 165. [↑](#footnote-ref-36)
37. Бугров Л.Ю. Указ. соч. С. 172. [↑](#footnote-ref-37)
38. В апелляционном определении от 03.04.2013 по делу № 33-906 Верховный суд Республики Бурятия следующее: «Статья 76 Трудового кодекса РФ не содержит исчерпывающий перечень оснований для отстранения работника от работы, в соответствии с абз. 8 указанной статьи работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Согласно ст. 100 Федерального закона № 323 от 21 ноября 2011 года «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» право на осуществление медицинской деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и имеющие сертификат специалиста. Сертификаты специалиста, выданные медицинским и фармацевтическим работникам до 1 января 2016 года, действуют до истечения указанного в них срока. Форма, условия и порядок выдачи сертификата специалиста устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной власти. Как правильно указал суд, срок действия сертификата, выданного С.В. 28.09.1999 г., истек в 2004 году, в связи с чем, в настоящее время указанный сертификат юридической силы не имеет. Ссылка в апелляционной жалобе на то, что им будет пройдено обучение в Российском государственном медицинском учреждении и представленные в судебную коллегию сертификат о прохождении указанного обучения, свидетельство о повышении квалификации не могут быть приняты во внимание, так как на момент отстранения от работы сертификата специалиста у истца не имелось. Доводы жалобы о том, что он не был предупрежден о необходимости прохождения обучения и получения указанного сертификата, а также о том, что с приказом об отстранении не был ознакомлен, не подкреплены доказательствами в силу статьи 56 ГПК РФ, следовательно, ни на чем не основаны, являются голословными. Так, судом первой инстанции опрошены свидетели, изучен акт об отказе С.В. от ознакомления с приказом, и верно установлено, что процедура отстранения С.В. от работы нарушена не была. Доводы апелляционной жалобы были предметом судебного разбирательства в суде первой инстанции, им с учетом всех установленных судом обстоятельств дана правильная правовая оценка». [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-38)
39. Постановление Правительства РФ от 16.04.2012 № 291 «О лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»)» (вместе с «Положением о лицензировании медицинской деятельности (за исключением указанной деятельности, осуществляемой медицинскими организациями и другими организациями, входящими в частную систему здравоохранения, на территории инновационного центра «Сколково»)») [Электронный ресурс] // Соб. законодательства РФ, 2012. № 17. Ст. 1965. (в ред. от 08.12.2016). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-39)
40. В указанном деле Шестой арбитражный апелляционный суд указал следующее: «В нарушение требований подпункта «г» пункта 5 Положения, обществом для выполнения работ (услуг), составляющих лицензируемый вид деятельности (медицинская деятельность), привлечены специалисты, не имеющие послевузовского профессионального образования и (или) дополнительного образования и сертификата специалиста, соответствующих требованиям и характеру выполняемых работ (услуг), а именно: для выполнения медицинских работ (услуг) по стоматологии терапевтической, в соответствии со штатным расписанием ООО «Радикс-Дент», на должность врача-стоматолога-терапевта принята Сусина (Серга) Н.В., не имеющая послевузовского профессионального образования и (или) дополнительного образования и сертификата специалиста по специальности «стоматология терапевтическая», что не соответствует квалификационным требованиям, предъявляемым к врачам-специалистам, утвержденным приказами министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» и от 07.07.2009 № 415н «Об утверждении Квалификационных требований к специалистам с высшим и послевузовским медицинским и фармацевтическим образованием в сфере здравоохранения». [Электронный ресурс]. URL: http:// https://kad.arbitr.ru/. [↑](#footnote-ref-40)
41. В указанном деле Шестой арбитражный апелляционный суд указал следующее: «В ходе проведенной проверки выявлен факт нарушения обществом лицензионных требований и условий, регламентированных подпунктом «д» пункта 5 «Положения о лицензировании медицинской деятельности», утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.01.2007 № 30 (далее - Положения о лицензировании медицинской деятельности), что зафиксировано актом проверки от 07.10.2011, а именно: в организации осуществляет профессиональную деятельность Глозман (Кормушина) Татьяна Александровна, принятая на должность фельдшера- лаборанта, при этом, срок действия имеющегося у нее сертификата специалиста по специальности «лабораторная диагностика» от 01.04.2006 А№2479046 истек 01.04.2011». [Электронный ресурс]. URL: http:// https://kad.arbitr.ru/. [↑](#footnote-ref-41)
42. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 26.08.2014 по делу № 33-8152-2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-42)
43. В обоснование наличия указанной правоприменительной практики можно также обратиться к следующим судебным актам: апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 03.04.2013 по делу № 33-906; апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 12.07.2012 по делу № 33-1606; кассационное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 23.06.2011 по делу № 33-2127; кассационное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 21.06.2011 по делу № 33-8465/2011; решение Стерлитамакского городского суда Республики Башкортостан от 13.04.2011 по делу № 2-434/2011; кассационное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 17.02.2012 по делу № 33-741/2012; определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 13.03.2012 по делу № 33-6692. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-43)
44. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 13.12.2013 по делу № 33-10142/2013. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-44)
45. Апелляционное определение Тульского областного суда от 06.05.2014 по делу № 33-1193. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-45)
46. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.05.2017 № 33-9454/2017 по делу № 2-10491/2016. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-46)
47. Кассационное определение Волгоградского областного суда от 29.09.2011 по делу № 33-12716/11. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-47)
48. В обоснование наличие указанной правоприменительной практики можно также обратиться к следующим судебным актам: кассационное определение СК по гражданским делам Костромского областного суда от 13.07.2011 по делу № 33-1044; решение Ногинского городского суда Московской области от 11.05.2012; решение Тракторозаводского районного суда г. Волгограда от 16.08.2011 по делу № 2-2317/2011. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-48)
49. [Электронный ресурс] : от 27 июля 2004 № 79-ФЗ // Российская газета, 2004. № 162. (в ред. от 28.12.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-49)
50. [Электронный ресурс] : от 17 сен. 1998 № 157-ФЗ // Российская газета, 1998. № 181. (в ред. от 07.03.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-50)
51. Архимандритова, М.А. Материальная ответственность работника и работодателя: общее и особенное в правовом регулировании / М.А. Архимандритова // Журнал российского права. - 2010. - № 11. - С. 54. [↑](#footnote-ref-51)
52. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: учебник / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. - М., 2010. – С. 406. [↑](#footnote-ref-52)
53. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 03.11.2011 по делу № 33-16427/2011. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-53)
54. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» [Электронный ресурс] // Российская газета, 2006. № 268. (в ред. от 28.09.2010). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс» (дата обращения : 17.03.2018). [↑](#footnote-ref-54)
55. Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 11.07.2017 по делу № 33-20644/2017. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-55)
56. Решение Засвияжского районного суда г. Ульяновска от 07.03.2017 по делу № 2-589/2017. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru/. [↑](#footnote-ref-56)
57. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда по делу № 33-7409/2015. [Электронный ресурс]. URL: http://sudact.ru/. [↑](#footnote-ref-57)
58. Определение Московского областного суда от 26.01.2006 по делу № 33-925. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-58)
59. Так, в апелляционном определении от 08.11.2016 по делу № 33-4010/2016 Пензенский областной суд указал следующее: «В соответствии со ст. 238 ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Не полученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. При этом под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя, состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Данное в статье 238 ТК РФ понятие прямого действительного ущерба не относит выплату работодателем, наложенных на него административных штрафов (или исполнение иного вида административного наказания) к основаниям привлечения работника к материальной ответственности. Сумма финансовых санкций в виде административного штрафа, уплаченных истцом в соответствии с действующим законодательством не может быть отнесена к прямому реальному действительному ущербу, поскольку представляет собой меру финансовой ответственности для юридического лица ФКУ КП-12 УФСИН России по Пензенской области и возложение на М.Е.И. полной материальной ответственности не соответствует требованиям действующего законодательства. Как усматривается из материалов дела, штрафные санкции на истца были наложены за нарушение им трудового законодательства, то есть государственным органом был установлен состав правонарушения именно в действиях (бездействии) работодателя. В связи с чем оснований для удовлетворения исковых требований у суда первой инстанции не имелось». Апелляционное определение Пензенского областного суда от 08.11.2016 по делу № 33-4010/2016. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-59)
60. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 05.06.2014 по делу № 33-5675/14. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-60)
61. Кассационное определение Курского областного суда от 20.09.2011 по делу № 33-2513-2011. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-61)
62. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21.01.2014 по делу № 33-198/2014. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-62)
63. Письмо Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1 // Официальные документы (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2006. № 42. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-63)
64. В соответствии со ст. 209 Трудового кодекса РФ рабочее место — это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. [↑](#footnote-ref-64)
65. Маслова А. Уголовные преступления работников [Электронный ресурс] // Трудовое право. 2016. № 11. С.51. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-65)
66. Необходимо отметить, что предметом преступлений против собственности является то имущество, которое похищается, эксплуатируется, уничтожается или подвергается иному противоправному воздействию, нарушающему существующие по поводу данного имущества вещные отношения. Поскольку названные отношения регламентируются гражданским правом, образующим бланкетное наполнение норм уголовного права, постольку естественным было бы говорить, что предметом означенных преступлений является «любое имущество, которое в соответствии с гражданским законодательством может быть объектом права собственности», и обратиться к первоисточнику – Гражданскому кодексу РФ. Однако, термин «имущество» выступает здесь в различных ипостасях, поэтому в процессе правоприменения требуется всякий раз уяснять значение данного термина. См. об этом: Уголовное право России. Особенная часть. Учебник / под ред. В.Н. Бурлакова, В.В. Лукьянова, В.Ф. Щепелькова; 2-е изд., перераб. – СПб.: Издательство СПбГУ, 2014. С.206-207; Уголовное право России. Особенная часть. Учебник / отв. ред. Б.В. Здравомыслов. М., 1996. С. 135. [↑](#footnote-ref-66)
67. [Электронный ресурс] : от 13 июня 1996 № 63-ФЗ // Российская газета, № 113, 18.06.1996, № 114, 19.06.1996, № 115, 20.06.1996, № 118, 25.06.1996. (в ред. от 19.02.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-67)
68. [Электронный ресурс] : от 18 дек. 2001 № 174-ФЗ // Российская газета, № 249, 22.12.2001. (в ред. от 19.02.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-68)
69. Сагандыков М.С. Ограничения трудовых прав педагогических работников: вопросы теории и практики [Электронный ресурс] // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 2. С. 98. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-69)
70. [Электронный ресурс] : от 23 дек. 2010 № 387-ФЗ // Российская газета, 2010. № 293. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-70)
71. [Электронный ресурс] : от 31 дек. 2012 № 489-ФЗ // Российская газета, 12.01.2015. № 1. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-71)
72. Кассационное определение Верховного суда Республики Алтай от 01.02.2012 по делу № 33-75. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-72)
73. Определение Верховного Суда РФ от 01.02.2013 № 52-КГПР12-4. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-73)
74. Сагандыков М.С. Указ. соч. С.102. [↑](#footnote-ref-74)
75. Под нереабилитирующим основанием понимается фактическое обстоятельство (совокупность обстоятельств), не исключающее наличия основания уголовной ответственности и виновность лица в совершении преступления, с которым законом связывается возможность прекращения уголовно-правового отношения без его реализации (без вынесения обвинительного приговора). См. об этом: Васильева Е.Г. Правовые и теоретические проблемы прекращения уголовного преследования и производства по уголовному делу. М.: Юрлитинформ, 2006. С. 85 – 87. [↑](#footnote-ref-75)
76. [Электронный ресурс] : от 18 июля 2013 № 19-П // Российская газета, 31.07.2013. № 166. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-76)
77. Обзор практики Конституционного Суда Российской Федерации за третий и четвертый кварталы 2013 года [Электронный ресурс] : утв. Решением Конституционного Суда РФ от 04 фев. 2014 г. URL : www.ksrf.ru/ru/Decision/Generalization/Pages/InformationReview5.aspx. [↑](#footnote-ref-77)
78. Решение Большесельского районного суда Ярославской области от 19.12.2011 по делу № 2-325/2011 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sudact.ru/. [↑](#footnote-ref-78)
79. [Электронный ресурс] : от 27 окт. 1960 (утв. ВС РСФСР 27.10.1960) // Ведомости ВС РСФСР, 1960. № 40. Ст. 591. (в ред. 30.07.1996). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-79)
80. Решение Кизеловского городского суда Пермского края по делу № 2-562/2012. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sudact.ru/. [↑](#footnote-ref-80)
81. Решение Большемурашкинского районного суда Нижегородской области от 10.01.2014 № 2-463/2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sudact.ru/. [↑](#footnote-ref-81)
82. См. подробнее: Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Некоторые проблемы регулирования труда педагогических работников // Законодательство и экономика. 2008. № 3. С. 65 - 75; Пресняков М. Ограничения на работу с детьми: новеллы действующего законодательства // Трудовое право. 2013. № 2. С. 41 - 57; № 3. С. 39 - 56; Щур-Труханович Л.В., Щур Д.Л. Пожизненный запрет лицам с преступным прошлым на работу с детьми: анализ содержания, оценка соразмерности и рекомендации по совершению юридических действий. Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2011. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-82)
83. Определение Верховного Суда РФ от 01.02.2013 № 52-КГПР12-4. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-83)
84. Решение Железногорского городского суда Красноярского края от 13.02.2015 по делу № 2-192/2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sudact.ru/. [↑](#footnote-ref-84)
85. Решение Дальнереченского районного суда Приморского края от 13.11.2013 по делу № 2-1190/2013. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://rospravosudie.com/. [↑](#footnote-ref-85)
86. Сагандыков М.С. Указ. соч. С.104. [↑](#footnote-ref-86)
87. [Электронный ресурс] : от 06 дек. 2011 № 402-ФЗ // Российская газета, 09.12.2011. № 278. (в ред. 31.12.2017). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-87)
88. [Электронный ресурс] : от 26 дек. 1992 г. № 3132-1 // Российская газета, 29.07.1992. № 170. (в ред. от 05.12.2017, с изм. от 19.02.2018). Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-88)
89. [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-89)
90. Сагандыков М.С. Указ. соч. С.108. [↑](#footnote-ref-90)
91. Сомов А. Трудовые права особого субъекта [Электронный ресурс] // ЭЖ-Юрист. 2011. № 35. С. 10. Доступ из справ.-правовой системы «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-91)
92. Обзор практики Конституционного Суда Российской Федерации за третий и четвертый кварталы 2013 года [Электронный ресурс] : утв. Решением Конституционного Суда РФ от 04 фев. 2014 г. URL : www.ksrf.ru/ru/Decision/Generalization/Pages/InformationReview5.aspx [↑](#footnote-ref-92)