

Трудовое право глазами молодых ученых: обзор студенческого круглого стола

Ф. К. Ногайлиева¹, К. Л. Томашевский²

¹ Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

² Казанский инновационный университет им. В. Г. Тимирязова,
Российская Федерация, 420111, Казань, ул. Московская, 42

Для цитирования: Ногайлиева, Фатима К., и Кирилл Л. Томашевский. 2025. «Трудовое право глазами молодых ученых: обзор студенческого круглого стола.» *Ежегодник трудового права* 15: 114–130. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.108>

В статье приведен обзор основных положений докладов студентов, подготовленных ими и представленных на Межвузовском круглом столе «Ответственность в трудовом праве и трудовые споры в России и за рубежом» 23 апреля 2024 г. Докладчиками стали студенты второго и третьего курсов Санкт-Петербургского государственного университета и Казанского инновационного университета им. В. Г. Тимирязова (ИЭУП) (КИУ), интересующиеся трудовым правом и пожелавшие приобрести опыт научного выступления. Организаторами круглого стола выступили кафедра трудового и социального права Санкт-Петербургского государственного университета (модератор: доцент кафедры, канд. юрид. наук Ф. К. Ногайлиева) и кафедра гражданского и предпринимательского права юридического факультета Казанского инновационного университета им. В. Г. Тимирязова (модератор: заместитель декана юридического факультета по научной работе, д-р юрид. наук, профессор К. Л. Томашевский). Данное межвузовское научное мероприятие было приурочено к юбилеям двух университетов: в 2024 г. СПбГУ отмечает свое 300-летие, КИУ — 30-летие. Обсуждение научно-практических проблем велось студентами в рамках трех треков: дисциплинарная ответственность и снижение оплаты труда (докладчики — У. Ларионова, А. Хожайлова, А. Емелюшина), материальная ответственность сторон трудовых отношений и возмещение материального ущерба (докладчики — С. Канищева, С. Ротару) и рассмотрение трудовых споров в России и в зарубежных государствах (докладчики — Д. Киямова, Р. Мардонова). Доклады были подготовлены под руководством научных руководителей (доценты Д. А. Новиков, В. А. Сафонов, профессор Н. И. Дивеева) на высоком теоретическом уровне, с привлечением большого числа судебных решений по проблемам. В своих выступлениях докладчикам удалось выявить основные практические проблемы в своих тематиках и сформулировать авторские идеи о способах их решения.

Ключевые слова: ответственность работника, трудовые споры, материальная ответственность, КТС, переговоры, отставка судьи, квалификационная коллегия, штрафы, неустойка.

1. Введение

Любая область научного знания и наука развиваются, пока обеспечиваются приток в них молодых умов, воспроизводство и приумножение научного знания. Трудовое право часто оценивается студентами как сложная и практически

значимая правовая дисциплина и наука, поэтому критически важно повышать заинтересованность студентов и вовлеченность в научную деятельность. Состоявшийся опыт межвузовского обсуждения проблем ответственности в трудовом праве и трудовых споров оказался полезным и заслуживающим того, чтобы отразить основные положения докладчиков на страницах Ежегодника трудового права.

Обсуждение научно-практических проблем велось студентами в рамках трех блоков: дисциплинарная ответственность и снижение оплаты труда, материальная ответственность и трудовые споры.

2. Основное исследование

2.1. Вопросы дисциплинарной ответственности и снижения оплаты труда

Доклад **Ульяны Ларионовой** (КИУ) был посвящен теме: «*Можно ли штрафовать и депремировать работника за нарушение трудовой дисциплины?*»

Денежный штраф как вид дисциплинарного взыскания трудовым законодательством РФ не предусмотрен, а работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные законом. С учетом этого приказ работодателя о наложении на работника штрафа за нарушение трудовой дисциплины, а равно локальный нормативный акт, устанавливающий порядок применения и размер денежных штрафов к работникам, являются незаконными (ч. 4 ст. 192 ТК РФ).

В случае наложения на работника денежного штрафа в качестве меры дисциплинарного взыскания работодатель или его представитель могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Наложение денежного штрафа на работника следует отличать от иных мер воздействия, которые могут применяться работодателем к работнику за нарушение трудовой дисциплины, хотя вопрос этот дискуссионный и пробельный в трудовом законодательстве.

ТК РФ позволяет устанавливать зарплату работника, составляя ее из нескольких частей (ст. 129):

- 1) основная или тарифная часть (тарифная ставка, оклад);
- 2) компенсационные выплаты (некоторые доплаты и доплаты);
- 3) стимулирующие и поощрительные выплаты, среди которых ведущую роль, как правило, играют премии.

Если первые две части в достаточной степени регулируются законодательно, хотя и неполно, то в отношении установления правил премирования работодатель может действовать самостоятельно (ст. 135 ТК РФ).

Никаких ограничений для установления правил премирования ТК РФ не содержит, обязывая работодателя только:

- 1) закреплять их в локальном нормативном акте, не запрещая в качестве такого акта использовать и трудовой договор с конкретным работником;
- 2) согласовывать содержание этого акта с представительным органом работников, а для государственных и муниципальных унитарных предприятий — с еди-

ными рекомендациями, разработанными Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

3) не ухудшать условия оплаты труда конкретного работника в сравнении с разработанным локальным нормативным актом, а положения этого акта — в сравнении с нормами трудового права;

4) знакомить каждого работника с правилами премирования.

Таким образом, установление порядка лишения премии работника подразумевает закрепление правил этой процедуры в локальном нормативном акте.

По сути, лишение премии не является дисциплинарным взысканием из перечня ст. 192 ТК РФ. Вынесение дисциплинарного взыскания — это право, а не обязанность работодателя (ст. 22 ТК РФ), а значит, если работодатель решил не налагать дисциплинарное взыскание за проступок, а локальный нормативный акт предполагает лишение премии именно за наличие такого взыскания, то депремировать работника нельзя. Но если в качестве основания для лишения премии в локальном нормативном акте указан дисциплинарный проступок, то вне зависимости от того, последует ли дисциплинарное взыскание за него, работник останется без премии.

Если обратиться к позициям Верховного Суда РФ и кассационных инстанций судов общей юрисдикции, то установление зависимости права на премию от надлежащего выполнения трудовых обязанностей и уменьшение либо полное лишение премии за конкретный период в связи с невыполнением такого условия не является нарушением прав работника (определение Верховного Суда РФ от 07.04.2005 № КА05-126). Документы, устанавливающие систему премирования, могут предусматривать наличие дисциплинарного взыскания в качестве основания для депремирования работника (определение Верховного Суда РФ от 09.04.2015 № АПЛ15-100). В такой ситуации невыплата либо снижение премии работнику, совершившему дисциплинарный проступок, не является дисциплинарным взысканием и может иметь место наряду с привлечением его к дисциплинарной ответственности (определение Седьмого КСОЮ от 30.03.2023 № 8Г-2608/2023, определения Восьмого КСОЮ от 16.03.2023 № 8Г-2526/2023, Шестого КСОЮ от 16.12.2021 № 8Г-23570/2021).

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника, как отмечено в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской», «снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов».

Таким образом, согласно действующему трудовому законодательству РФ, работодателю строго запрещается штрафовать работника за нарушение трудовой дисциплины. Вместе с тем работодателю разрешается при соблюдении установ-

ленного на локальном уровне порядка применять в отношении работника в качестве «иной меры воздействия» лишение премии. Вопрос о том, насколько юридически корректен термин «депремирование», нередко используемый в судебной и кадровой практике вместо лишения или снижения премии, остается дискуссионным.

Анфиса Хожайлова (СПбГУ) в своем выступлении *«Полномочия работодателя по установлению системы оплаты труда»* развила одну из линий рассуждений предыдущей докладчицы о возможностях работодателя по лишению премий работника. При подготовке докладчица сравнивала положения об оплате труда работников филиалов ОАО «РЖД», положение о премировании по итогам работы работников КГБУЗ «Детская городская больница» Министерства здравоохранения Хабаровского края и иные. Явное сходство между положениями заключается главным образом в том, что решение о начислении премии или о депремировании принимает руководитель организации/подразделения, а также заместитель.

Аналогичный порядок премирования был предусмотрен в СССР, к примеру руководители предприятий были наделены правом начислять премии отдельным работникам заводууправлений и цехов в пределах, утвержденных для данных предприятий схем должностных окладов и фонда заработной платы.

Важно отметить, что у руководителей есть не только право на премирование работников, но и обязанность. Так, постановление Совета министров СССР от 20.09.1955 обязывало руководителей предприятий премировать мастеров, старших мастеров, начальников участков за выполнение и перевыполнение месячных плановых заданий по производству продукции при условии выполнения плановых работ по снижению себестоимости на участке.

Проблема злоупотребления работодателем правом на поощрение была отчасти разрешена в Постановлении Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е. В. Царегородской».

Основанием для проверки конституционности ч. 2 ст. 135 ТК РФ стало то, что в действующей нормативной системе она служит правовой основой для решения вопроса о лишении работников, имеющих неснятые дисциплинарные взыскания, доплат к заработной плате за весь период действия дисциплинарного взыскания в совокупности с положениями коллективных договоров и (или) локальных нормативных актов.

В Постановлении КС РФ указано, что факт привлечения работника к дисциплинарной ответственности за нарушение дисциплины может быть учтен только при выплате премии, включенной в заработную плату, начисленную за период, в котором работник был привлечен к дисциплинарной ответственности.

В то же время при отсутствии соответствующих правовых норм и с учетом предельных размеров допустимых удержаний из заработной платы работника, установленных в качестве общего правила действующим законодательством, такое сокращение премиальных выплат ни в коем случае не должно приводить к уменьшению более чем на 20 % месячной заработной платы работника.

Если принять за основу, что безусловной обязанностью работодателя является установление и выплата работнику оклада и компенсационных выплат, то в отно-

шении надбавок стимулирующего характера, премий работодатель действует по своему усмотрению.

Однако в свете ранее упомянутого постановления Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П для работодателя установлены некоторые ограничения в части лишения работника премии. При применении дисциплинарного взыскания работника в виде лишения премии наниматель должен главным образом соблюсти предусмотренные ТК РФ процедуры.

Для уменьшения возможностей злоупотребления работодателем своим правом в области премирования работников целесообразно было бы ввести критерии премирования не только на уровне локальных актов или коллективных договоров, но и на федеральном уровне, отразив однозначные критерии или рамки, по которым могут начисляться премии.

В своем докладе *«Специальная дисциплинарная ответственность судей в России»* **Анна Емелишина** осветила основные особенности специальной дисциплинарной ответственности судей в РФ.

В соответствии с Федеральным законом «О статусе судей в Российской Федерации» судью можно привлечь к ответственности как за дисциплинарный проступок, совершенный при исполнении служебных полномочий, так и за проступок, не связанный с осуществлением правосудия. За проступок, в результате которого не были нарушены положения Федерального закона «О статусе судей в Российской Федерации», но нарушены положения Кодекса судейской этики, также предусматривается применение дисциплинарного взыскания. Однако данный Кодекс не является нормативным правовым актом и не содержит мер общественного корпоративного воздействия на членов судейского сообщества. Таким образом, понятие дисциплинарного проступка по отношению к судьям является более широким, чем по отношению к другим работникам.

В России установлены следующие виды дисциплинарных взысканий в отношении судей: замечание, предупреждение и досрочное прекращение полномочий судьи. Взыскание в виде замечания может налагаться на судью при малозначительности совершенного им дисциплинарного проступка, если квалификационная коллегия судей придет к выводу о возможности ограничиться устным порицанием действий (бездействия) судьи.

Взыскание в виде предупреждения может налагаться на судью за совершение им дисциплинарного проступка, если квалификационная коллегия судей придет к выводу о невозможности применения к судье дисциплинарного взыскания в виде замечания или если судья ранее подвергался дисциплинарному взысканию.

Наконец, взыскание в виде досрочного прекращения полномочий судьи может налагаться на судью в исключительных случаях: за существенное, виновное, несовместимое с высоким званием судьи нарушение положений Федерального закона «О статусе судей в Российской Федерации» и (или) кодекса судейской этики, в том числе за нарушение указанных положений при осуществлении правосудия, если такое нарушение повлекло искажение принципов судопроизводства, грубое нарушение прав участников процесса, свидетельствует о невозможности продолжения осуществления судьей своих полномочий и установлено вступившим в законную силу судебным актом вышестоящей судебной инстанции или судебным актом, принятым по заявлению об ускорении рассмотрения дела, либо

о присуждении компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок.

В литературе является дискуссионным вопрос о таком виде дисциплинарного взыскания, как досрочное прекращение полномочий. Некоторые авторы (например, А. А. Кондрашев) представляют рассматриваемый вид взыскания как конституционно-правовой, поскольку судьи в России наделены особым статусом, принципы которого закреплены в основном законе государства. Как альтернативное решение данного противоречия он предлагает досрочное прекращение полномочий судьи выделить в отдельный вид ответственности — отрешение от должности или импичмент, что позволит разделить дисциплинарную ответственность и лишение полномочий судьи. Можно предположить, что введение полноценной процедуры импичмента судьи с участием законодательных органов соответствующих уровней позволит усовершенствовать механизм привлечения судьи к конституционно-правовой ответственности. Принятие такой нормы повлечет за собой потребность в закреплении перечня наиболее грубых дисциплинарных проступков, влекущих применение отречения от должности (импичмента) как меры конституционно-правовой ответственности судей в Российской Федерации.

По мнению докладчицы, представляется целесообразным введение дополнительного вида дисциплинарного взыскания, поскольку это позволит соблюсти баланс между независимостью и ответственностью судей. Понижение квалификационного класса судьи также повлечет за собой уменьшение заработной платы судьи, а следовательно, побудит не совершать подобные проступки в будущем. Следует сказать, что это позволит обеспечить формирование системы мер по противодействию коррупции. Вместе с тем требуется предусмотреть процедуру восстановления квалификационного класса с учетом процедуры квалификационной аттестации судей. Полагаем необходимым разграничить судебную ошибку от дисциплинарного проступка, закрепив критерии этого разграничения.

В сравнительно-правовом плане студентка обратилась к ст. 92 Кодекса Республики Беларусь от 29.06.2006 № 139-З о судоустройстве и статусе судей, согласно которой предусмотрен более широкий спектр меры дисциплинарного взыскания, которые могут применяться в отношении судей: лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев; замечание; выговор; строгий выговор; предупреждение о неполном служебном соответствии; понижение в квалификационном классе на срок до 6 месяцев; освобождение от должности. Этот зарубежный опыт может быть учтен при совершенствовании норм о специальной дисциплинарной ответственности судей в РФ.

2.2. Вопросы материальной ответственности и судебной практики по делам о возмещении ущерба

Доклад **Снежаны Канищевой** (КИУ) был посвящен актуальной практико-ориентированной теме: *«Материальная ответственность работника в случае обнаружения недостачи у работодателя (анализ судебной практики)»*.

Условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб являются наличие прямого действительного ущерба у работодателя, противоправность поведения (действий или бездействия)

работника, причинная связь между действиями или бездействием работника и причиненным работодателю ущербом, вина работника в причинении ущерба. При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который обязан до определения размера причиненного ущерба провести проверку для установления причиненного размера ущерба, его причин. Работодатель имеет право собрать для этого специальную комиссию, она же составляет соответствующий документ. Обязательным условием является требование с работника письменного объяснения причин возникновения ущерба; если работник отказывается писать объяснительную, работодатель фиксирует это в соответствующем акте.

Дела по спорам, связанным с материальной ответственностью работника, разрешаются судами в порядке искового производства.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возместить причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере и устанавливается, например, при причинении ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Суды нередко применяют к этим правоотношениям нормы не трудового, а гражданского законодательства. В результате применения норм гражданского права с работников взыскивался не только прямой действительный ущерб, но также и упущенная выгода.

Верховный Суд РФ в постановлении обратил внимание судов на то, что споры о возмещении ущерба в этих случаях разрешаются районными судами на основании ТК РФ, что влечет за собой невозможность взыскания с работника упущенной выгоды. Например, организация попыталась взыскать не только ущерб, но и неустойку за просрочку выплаты с сотрудника, с которым прекратила трудовые отношения, но который до увольнения по соглашению возмещал ущерб.

Так, Кстовским городским судом Нижегородской области от 26.04.2018 и апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Нижегородского областного суда от 11.09.2018 решено, что если работник добровольно возмещал ущерб, а потом уволился, то нормы трудового права перестали на него распространяться. Суды не обратили внимание, что на основании ст. 232 ТК РФ и в обзоре 2018 г. Верховный Суд РФ подчеркивал, что в таких случаях применяются нормы трудового права и само по себе расторжение трудового договора не влечет освобождения работника от материальной ответственности. Очевидно, что взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, причиненный уволенным работником и не полностью им возмещенный. Здесь не действуют нормы гражданского права о взыскании неустойки, и возникшие отношения не являются гражданско-правовыми по своей правовой природе, поскольку на основании ст. 1 ТК РФ к числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся отношения материальной ответственности работодателей и работников. Эти отношения являются как сопутствующими трудовым, так и вытекающими из трудовых отношений, когда работники уволены, а ущерб, причиненный ими, еще не возмещен. Именно поэтому Верховный Суд РФ не поддержал нижестоящие суды.

Одним из вопросов привлечения к материальной ответственности является проблема возмещения затрат работодателя на обучение работника. Ориентируясь на положения ст. 249 ТК РФ, вполне реально взыскать с работника такие затраты, понесенные работодателем при досрочном увольнении работника без уважитель-

ных причин. Между тем судебная практика принимает решения без учета положений ст. 249 ТК РФ.

Получается парадоксальная ситуация: в тех случаях, когда ответ на вопрос очевиден и нужно только применить норму ТК РФ, суды игнорируют эти положения; и наоборот, там, где возможно взыскание с работника ущерба, суды отказывают в этом работодателю. Например, решением суда отказано работодателю в удовлетворении требований о взыскании с работника средств, потраченных на обучение. В судебном заседании установлено, что с работником, состоящим в трудовых отношениях в должности менеджера в отделе продаж сельскохозяйственной техники, в трудовом договоре закреплено условие о возмещении затрат на обучение за счет средств работодателя при досрочном увольнении работника. Предварительно был установлен срок отработки — один год. Работник уволился до истечения года, и работодатель потребовал возмещения затрат, которые он понес за обучение работника. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, применив ст. 249 ТК РФ, отменила решения нижестоящих судов, которые отказали работодателю в удовлетворении требований.

В докладе был рассмотрен и другой случай. Водитель арендовал мусоровоз у организации. При вывозе мусора был причинен ущерб автомобилю третьего лица, который подал иск о возмещении ущерба. Суд взыскал ущерб с водителя, несмотря на то что водитель доказывал свои трудовые отношения с мусороуборочной организацией. С точки зрения трудового и гражданского законодательства суд правильно решил взыскать ущерб с арендатора (водителя), основываясь на гражданско-правовых отношениях между водителем и организацией. Но Верховный Суд РФ указал, что надо обращать внимание на правовую природу указанных отношений. Если они являются трудовыми и водитель фактически состоит в трудовых отношениях с мусороуборочной организацией, то очевидно, что взыскивать ущерб необходимо было именно с этой организации как с работодателя, а не с водителя. И если водитель настаивает на трудовых отношениях с арендодателем мусоровоза, то организации надлежит доказать факт отсутствия трудовых отношений с ним.

Анализ судебной практики показывает, что суммы взыскиваются с работника в порядке регресса, но их размер снижается в соответствии со ст. 250 ТК РФ. Подчеркнем, что ходатайство о снижении размера может как подаваться работником, так и являться инициативой суда. Отчасти это удовлетворяет требованию справедливости, поскольку работник экономически слабее работодателя. Однако, с другой стороны, в соответствии с ТК РФ необходимо сначала исключить из сумм, взыскиваемых с работника в порядке регресса, сумму морального вреда, а потом оставшиеся суммы снижать, используя правило ст. 250 ТК РФ. Так, решением суда взыскано с работодателя 510 тыс. рублей, из которых 500 тыс. рублей — компенсация морального вреда. В порядке регресса с работника взыскано 350 тыс. рублей. Очевидно, что в данном случае с работника могли взыскать только 10 тыс. из 500 тыс. рублей. Это бы соответствовало ТК РФ.

В заключение доклада отмечены главные проблемы, с которыми сталкиваются как работодатели, так и работники.

Во-первых, если под видом срочного трудового договора с гражданином заключают договор гражданско-правового характера, то нормы об ограниченной ма-

териальной ответственности суд не может применить без переквалификации возникших отношений из гражданско-правовых в трудовые.

Во-вторых, часто работодатели и работники неправильно трактуют нормы ТК РФ в свою пользу. Самая частая ошибка — нарушение порядка привлечения работника к материальной ответственности. Работодатели не фиксируют документально передачу работнику конкретных товарно-материальных ценностей или не составляют акт о порче имущества, ведь суд будет исходить от представленных доказательств, а не решать спор, основываясь только на объяснениях сторон, часто противоречивых.

В-третьих, нередко стороны трудовых отношений пропускают срок исковой давности, и восстановить пропущенный срок они не могут, так как откладывали или ошибочно связывали пропуск срока с уважительными причинами. Однако суд не обязан восстанавливать срок исковой давности и в индивидуальном порядке решает исходя из причин пропуска и материалов дела, восстанавливать указанный срок или нет.

Работодателям необходимо строго соблюдать порядок процедуры определения размера причиненного ущерба, так как в ином случае они могут получить отказ в удовлетворении требований, а работникам необходимо внимательно изучать договоры во избежание незаконных начислений денежных средств, подлежащих взысканию работодателем.

В докладе «*Материальная ответственность работника за штрафы и неустойки работодателя*» **София Ротару** (СПбГУ) изложила позицию, что расходы в результате штрафных санкций работодатель не вправе взыскать с работника. Судебная практика в этом вопросе противоречива, поскольку суды толкуют законодательство дифференцированно. В случае наличия состава материального правонарушения и причинно-следственной связи между действиями работника и получением штрафа работодателем суды признают работника виновным, взыскивая с него соответствующие суммы. В других случаях суды, напротив, признают, что государственным органом был установлен состав правонарушения именно в действиях или бездействиях работодателя, а не работника, поэтому штрафная санкция не может являться прямым действительным ущербом, подлежащим взысканию, и нельзя переложить ответственность полностью или частично на другое лицо.

У ведомств есть своя точка зрения на этот счет. Как следует из писем Роструда от 19.10.2006 № 1746-6-1 и Минфина России от 22.08.2014 № 03-04-06/12341, в случае наложения штрафа на работодателя по вине работника его можно рассматривать в качестве уменьшения имущества в виде денежных средств работодателя, а потому привлечение работника к ответственности является правомерным.

Есть следующие основания для вывода о том, что закон не позволяет рассматривать сумму административного штрафа в качестве прямого действительного ущерба.

Во-первых, изначально речь идет об административной ответственности, имеющей свои цели и задачи, заключающиеся в наказании того лица, которое привлечено к ней. Если работодатель взыскивает наложенный на него административный штраф, то фактически он не несет никакого наказания, поскольку ничего в финансовом плане не теряет. Более того, административный орган решил, что для достижения целей административного наказания, изложенных в ч. 1 ст. 3.1 КоАП РФ,

а именно предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами, необходимо взыскать сумму в установленном размере, а не меньшую.

Во-вторых, обратимся к ч. 2 ст. 238 ТК РФ, прямо разграничивающей уменьшение или ухудшение состояния имущества работодателя или переданное ему, и необходимость работодателю осуществить денежные выплаты в связи с действиями работника. Административный штраф является дополнительной денежной выплатой в данном случае, но законодатель не упоминает такого рода выплаты при перечислении случаев затрат, отнесенных им к прямому действительному ущербу.

Существуют основания, позволяющие отнести административный штраф к прямому действительному ущербу.

Во-первых, согласно п. 4 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю», работодатель должен доказать наличие существенных условий, для того чтобы в дальнейшем мог взыскать суммы. К таким условиям относятся отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, противоправность поведения (действие или бездействие) причинителя вреда, вина работника в причинении ущерба, причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом, наличие прямого действительного ущерба, размер причиненного ущерба, соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности. При этом последнее важно для работодателя, поскольку он должен разъяснить работнику при заключении трудового договора все, что связано с полной материальной ответственностью, поскольку бремя доказывания в части таких юридически значимых обстоятельств, как наличие оснований для заключения такого договора и соблюдение порядка его заключения, лежит на работодателе как в случае презумпции невиновности работника, так и обратной ей — вины, предусмотренной ч. 3 ст. 245 ТК РФ, когда речь идет о бригадной ответственности.

Вывод о важности соблюдении порядка заключения подтверждает Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержденный Президиумом ВС РФ от 05.12.2018. Не обнаруживается четких оснований для освобождения работника от материальной ответственности, если есть состав материального проступка и нет оснований для исключения ответственности, а это значит, что должным образом установлено виновное противоправное поведение в форме действия или бездействия, причиняющее имущественный ущерб работодателю, в данном случае штраф, и являющееся его причиной. В случае отсутствия любого элемента имущественного проступка есть основание для освобождения работника от материальной ответственности.

Во-вторых, если следовать логике первого довода, то получается несправедливая ситуация, когда привлекают работодателя за виновные действия его работника, которые установлены в надлежащем порядке, теряется его имущественная масса, поскольку необходимо произвести дополнительные выплаты и затраты без возможности дальнейшего взыскания, только потому что правонарушителем в административном порядке был признан работодатель. Разумно посмотреть на ситуацию целиком, ведь если бы не действия работника, то и ответственности бы не было. Если и рассматривать первый подход, основывающийся на невозможности

привлечения работника к материальной ответственности, то только в той части, когда будет допустимо в регрессном порядке взыскивать сумму. Речь идет не о полной материальной ответственности, а лишь о ее части, однако это балансирует стороны, поскольку невозможность привлечения работника к ответственности за свои же виновные действия — крайне радикальное решение, несмотря на то что он и является слабой стороной в трудовых правоотношениях.

2.3. Правовые проблемы трудовых споров в России и за рубежом

Доклад студентки юридического факультета КИУ **Динары Киямовой** был посвящен теме *«Полномочия и порядок рассмотрения трудовых споров в КТС в России и Беларуси (сходства и различия)»*.

На сегодняшний день в России и Беларуси в случае возникновения индивидуального трудового спора существует судебная и внесудебная формы защиты нарушенных трудовых прав. К внесудебной форме относится защита нарушенных трудовых прав в КТС. В обеих странах в качестве главных органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров указываются КТС и суды (ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК РБ) и ст. 233 ТК РФ).

Необходимо подчеркнуть, что в п. 2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» законодатель разъяснил, что ст. 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому работнику право на судебную защиту и ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам в отличие от ТК РБ. Другими словами, если работник считает, что его права были нарушены, то он по своему усмотрению вправе выбрать способ разрешения индивидуального трудового спора: КТС или суд (кроме дел, рассмотрение которых подведомственно исключительно суду, например согласно ст. 3, ст. 151 и ст. 394 ТК РФ).

В Беларуси механизм защиты работником своих прав схож, однако имеются отличия. Если работник не является членом профсоюза, то, согласно ч. 3 ст. 236 ТК РБ, работник — не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в КТС либо в суд. При несогласии работника либо нанимателя с решением КТС оно может быть обжаловано в суде. В случае отсутствия в организации КТС работник также вправе обратиться за разрешением спора непосредственно в суд. Так, согласно требованиям ч. 1 ст. 236 ТК РБ, в случае наличия КТС в организации она является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров для работников — членов профсоюза (за исключением случаев, когда ТК РБ и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения). Однако в связи с тем, что в Беларуси КТС могут быть созданы только в организациях, где имеется профсоюз, то возникает правовая неопределенность в организациях, где нет профсоюза и КТС не созданы. Такая ситуация приводит к тому, что в этих организациях уровень защиты прав работников фактически ниже. На практике не все работники для решения спорных ситуаций в сфере труда хотят обращаться в суд. В связи с тем, что все стороны спора «находятся» в одной организации, срок рассмотрения спора будет минимальным. В пользу этого утверждения говорит и установленный ч. 6 ст. 237 ТК РБ десятидневный срок рассмотрения индивидуального

трудового спора, в то время как ч. 2 ст. 158 ГПК РБ предусматривает, что дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции не позднее одного месяца со дня принятия искового заявления.

Следует отметить, что одной из особенностей рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС является состав комиссии. В России она образуется путем привлечения в нее половины членов, которые представляют работодателя, и половины членов, представляющих работников (ст. 384 ТК РФ), в Беларуси, согласно ч. 1 ст. 235 ТК РБ, КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. Среди представителей юридического сообщества (к примеру, А. А. Шепелева), также озвучивается проблема определения численности состава КТС. В законодательстве России и Беларуси указан только тот факт, что члены КТС должны находиться в равном количестве работников и работодателей (ст. 384 ТК РФ); формируется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя (ч. 1 ст. 235 ТК РБ), то есть минимальное количество членов КТС не установлено. Однако согласимся с тем, что для более успешного функционирования КТС необходимо определить рекомендательный порядок исчисления необходимого количества членов в зависимости от различного ряда факторов (масштаб организации, вид индивидуального трудового спора и др.). К примеру, Т. Ю. Коршунова видит проблему образования КТС из равного числа представителей от работников и работодателя, отмечая, что спор так и не будет объективно решен.

Данный факт порождает одну из важнейших проблем. В случае нарушения прав работника, сторона, представляющая интересы работодателя, будет обладать значительным преимуществом над другой стороной — работниками, так как вторые находятся в прямом подчинении первых. По мнению А. А. Шепелевой, принятие решения КТС при рассмотрении индивидуального трудового спора происходит не во всех случаях объективно и беспристрастно, что порождает важнейшую проблему недоверия граждан к деятельности КТС. А. М. Куренной, в свою очередь, считает комиссию по трудовым спорам «весьма эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров при умелом использовании их потенциала».

На основе проведенного анализа докладчицей сделаны выводы:

1. Общей проблемой, на примере Беларуси и России, выступает отсутствие в законодательстве обеих стран норм, которые бы подробно регламентировали процедуру рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

2. К положительным чертам рассмотрения индивидуального трудового спора КТС отнесен ускоренный порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС как в России, так и в Беларуси — в течении 10 дней (ст. 390 ТК РФ, ст. 237 ТК РБ).

Екатерина Феклистова (СПбГУ) в докладе «Досудебное урегулирование трудовых споров» указала, что оно может успешно использоваться сторонами трудового спора для разрешения конфликта. Однако при современном законодательном регулировании у досудебной стадии разрешения трудовых споров есть как достоинства, так и недостатки.

В ст. 385 ТК РФ указан первый способ досудебного урегулирования трудовых споров — это переговоры работника и работодателя. Этот способ закреплён Трудовым кодексом РФ в качестве обязательного этапа перед обращением в комиссию

по трудовым спорам. Однако процедура проведения переговоров, а также санкции для сторон за уклонение от их проведения не предусмотрены. При этом комиссия по трудовым спорам и суд не могут отказать в принятии жалобы к рассмотрению в связи с невыполнением требования о проведении переговоров. Оценить эффективность этого способа урегулирования споров сложно ввиду отсутствия в открытых источниках информации о таких переговорах.

Второй способ урегулирования индивидуальных трудовых споров — это обращение в комиссию по трудовым спорам. В законе установлено, что комиссия состоит из равного числа представителей работников и работодателя, однако при этом решение КТС принимается большинством голосов, что свидетельствует о том, что члены комиссии участвуют в ее работе от своего имени, а не как представители работников или работодателя. Такой способ принятия решений в свою очередь противоречит социально-партнерским принципам формирования КТС. Если обратиться к истории, то в соответствии с КЗоТ 1922 г. решения принимались по соглашению сторон; такое же положение закреплялось и в Законе СССР «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» 1970 г. При таком методе разрешения споров утрачивала значимость численность членов комиссии, представленной от каждой из сторон. Законом СССР «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» от 11.03.1991 был введен иной порядок: комиссия формировалась из работников, избранных трудовым коллективом, решение в свою очередь принималось большинством голосов. Такой порядок также затруднял влияние работодателя на принятие комиссией решения. Смещение этих двух порядков в современном ТК привело к тому, что работодатель, обладая властными полномочиями, может, например, отправить одного работника из числа членов КТС в командировку на момент разрешения спора, обеспечив тем самым большинство своих представителей и, соответственно, принятие решения в свою пользу.

Рассмотрение дела в КТС имеет ряд преимуществ по сравнению с судебным рассмотрением спора. Во-первых, это оперативность, так как спор в КТС должен рассматриваться в течение 10 дней, тогда как рассмотрение дела в суде занимает месяцы. Во-вторых, обращение в КТС является более удобным, так как она находится на территории организации. В-третьих, в КТС процедура рассмотрения споров является менее формальной, чем в суде, что позволяет работнику более эффективно отстаивать свою позицию, пользуясь большим объемом способов защиты. В-четвертых, споры в КТС рассматривают другие работники предприятия, что позволяет учесть им специфику труда в конкретной организации. Наконец, при рассмотрении спора в КТС у работника отсутствуют финансовые издержки, которые возникают при обращении в суд.

Также рассмотрение дел КТС имеет и ряд недостатков. Во-первых, процедура рассмотрения дел в КТС недостаточно урегулирована законом. Во-вторых, невозможно обеспечить полную независимость КТС, так как члены комиссии являются работниками и находятся в трудовой зависимости от работодателя. В-третьих, у членов комиссии, как правило, отсутствуют необходимые знания в области трудового права, что не позволяет им быть достаточно компетентными при рассмотрении спора. В-четвертых, результаты решения КТС зачастую оспариваются, что нивелирует идею о разгрузке судов. Кроме того, организаций, где действует КТС, достаточно мало.

Что касается современных направлений законодательного регулирования, то Минюст РФ в настоящий момент разрабатывает законопроект, по которому КТС утратит полномочие рассматривать трудовые споры по взысканию с работодателя долгов по заработной плате. Данное предложение обосновывается тем, что при исполнении решения КТС имеются высокие риски совершения незаконных финансовых операций¹. Вместе с тем взыскание невыплаченной заработной платы на данный момент является одной из самых распространенных проблем, в связи с которой работники обращаются в КТС. Это связано с тем, что заработная плата является основным источником дохода для большинства работников и они заинтересованы в наиболее оперативном взыскании данных денежных средств. Таким образом, принятие данного законопроекта может создать дополнительные трудности для защиты работниками своих трудовых прав, а вместе с тем еще больше снизить значение КТС как досудебного способа урегулирования трудовых споров.

В итоге сделан вывод, что российская правовая система нуждается в выработке новых подходов и в комплексном совершенствовании досудебных способов урегулирования трудовых споров для эффективной и оперативной защиты субъектами трудовых отношений своих прав.

Рухшана Мардонова (КИУ) выступила с завершающим докладом «*Забастовка и локаут в России и за рубежом (на примере некоторых стран ЕАЭС)*».

Национальное законодательство ряда наиболее развитых государств одновременно устанавливает право работников на организацию и проведение забастовки и право работодателей применять ответные действия, именуемые «локаутами».

Право на забастовку относится к числу основных прав работника (ст. 21 ТК РФ) и гарантировано Конституцией РФ (ст. 37). Схожие нормы можно обнаружить и в других странах ЕАЭС: Беларуси, Казахстане и др.

Основанием для объявления забастовки может служить: а) отсутствие результата согласования условий в результате примирительных процедур; б) уклонение работодателя от примирительных процедур; в) невыполнение работодателем соглашений, достигнутых в ходе переговоров.

По заявлению работодателя или прокурора суд может признать забастовку незаконной, если ее проведение запрещено или она нарушает процедуру, установленную ТК РФ (без учета сроков, процедур и нормативных требований).

Споры о признании забастовки незаконной рассматриваются по общим правилам в исковом порядке. Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку. Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению.

Работники обязаны прекратить незаконную забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

Если представительный орган работников, объявивший забастовку, не прекратил признанную судом незаконной забастовку, он обязан за счет своих средств возместить работодателю убытки в размере, определенном судом, а работники должны быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (ст. 417 ТК РФ).

¹ Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. URL: <https://regulation.gov.ru/Regulation/Npa/PublicView?npaID=107513#> (дата обращения: 20.07.2024).

Реализация права на забастовку в России затруднительна, а возможности работодателя по противодействию забастовочным действиям работников существенны. Это приводит к тому, что подавляющее большинство конфликтных ситуаций, возникающих между работниками (профсоюзами) и работодателями, разрешаются вне правовой сферы.

Практика применения норм о разрешении коллективных трудовых споров показывает, что действующее законодательство в этой области малоэффективно, в том числе из-за отсутствия механизмов принудительного исполнения решения примирительной комиссии.

Обратившись к опыту Казахстана, докладчица отметила, что в соответствии со ст. 171 ТК РК работники могут проводить забастовку, когда не удалось урегулировать коллективный спор путем применения примирительных процедур, если работодатель уклоняется от них или не выполняет соглашение, которое было достигнуто при разрешении трудового спора. Участие в забастовке происходит исключительно на добровольной основе без принуждения к участию или отказу. Любое принуждение ведет к применению санкций в соответствии с действующим законодательством страны. Решение о забастовке принимает собрание работников, на котором присутствует более половины от общего количества работников организации, большинством голосов участников. Таким образом, для проведения забастовки достаточно простого большинства работников.

Вместе с тем в настоящее время в Казахстане забастовки происходят довольно часто (если сравнивать с Россией и Беларусью). Полагаем, что необходимо совершенствовать действующее законодательство, чтобы оно позволяло работодателям и работникам быстрее разрешать возникающие противоречия в рамках коллективных трудовых споров, чтобы минимизировать ущерб сторон в ходе проведения забастовок.

Для сравнения: в Беларуси право на забастовку провозглашено в ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь.

Обратим внимание на следующие важные процедурные особенности забастовки согласно белорусскому законодательству:

- забастовку можно объявлять не позднее трех месяцев со дня недостижения согласия в примирительной комиссии, а если стороны обращаются к посреднику и (или) в трудовой арбитраж — со дня недостижения согласия в этих двух стадиях;

- решение о проведении забастовки принимается на собрании или конференции тайным голосованием ($\frac{2}{3}$ присутствующих работников). Требования к кворуму: на собрании — не менее $\frac{1}{2}$ работников, конференции — не менее $\frac{2}{3}$ делегатов (ст. 389 ТК РБ);

- представительный орган работников обязан в письменной форме уведомить нанимателя о решении провести забастовку не позднее двух недель до ее начала.

Забастовка прекращается по четырем основаниям, закрепленным в ст. 394 ТК РБ, а именно в случаях: 1) признания ее незаконной; 2) получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования; 3) принятия об этом решения общим собранием, конференцией; 4) заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Локаут в законодательстве о труде Беларуси никак не урегулирован, но и не запрещен им в отличие от некоторых зарубежных стран.

Для сравнения: согласно ст. 415 ТК РФ, запрещается локаут как увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Докладчицей в итоге был сделан вывод, что зарубежные подходы к правовому регулированию забастовок и локаутов отнюдь не идеальны. Они далеко не всегда исчерпывающим образом регулируют действия, сопровождающие процедуру забастовки и локауты (последние почти не регулируются в отличие от забастовок). Использование иностранных конструкций трудового права может рассматриваться как целесообразный шаг только после их глубокого изучения и апробации.

3. Выводы

В заключение обзора докладов студентов отметим, что их выступления вызвали оживленную научную дискуссию как со стороны преподавателей, так и самих студентов. Достигнута договоренность о необходимости и целесообразности на регулярной основе поддерживать в разных форматах подобное межвузовское научное сотрудничество студентов и обмен опытом.

Статья поступила в редакцию 29 мая 2024 г.;
рекомендована к печати 24 июля 2024 г.

Контактная информация:

Ногайлиева Фатима Курмановна — канд. юрид. наук, доц.; <https://orcid.org/0000-0002-1686-7739>,
f.nogaylieva@spbu.ru

Томашевский Кирилл Леонидович — д-р юрид. наук, проф.; <https://orcid.org/0000-0002-4098-4943>,
k_tomashevski@tut.by

The view of young researchers on labor law: Review of the students' round table

F. K. Nogaylieva¹, K. L. Tomashevski²

¹ St. Petersburg State University,

7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

² Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov,

42, ul. Moskovskaya, Kazan, 420111, Russian Federation

For citation: Nogaylieva, Fatima K., and Kirill L. Tomashevski. 2025. "The view of young researchers on labor law: Review of the students' round table." *Russian Journal of Labour & Law* 15: 114–130. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2025.108> (In Russian)

The article provides an overview of the main provisions of the students' reports prepared by them and presented at the Interuniversity Round table "Responsibility in Labor Law and labor disputes in Russia and abroad" on April 23, 2024. The speakers were 2nd and 3rd year students of St. Petersburg State University and Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov (IEML), interested in labor law and wishing to gain experience in scientific speaking. The round table was organized by the Department of Labor and Social Law of St. Petersburg State University (moderator: Associate Professor of the Department, PhD F. K. Nogaylieva) and the Department of Civil and Business Law of the Faculty of Law of Kazan Innovative University named after V. G. Timiryasov (moderator: Deputy Dean of the Faculty of Law for Scientific Work, Doctor of Law, Professor K. L. Tomashevsky). This scientific event coincides with the

anniversaries of two Universities: in 2024 St. Petersburg State University celebrates its 300th anniversary, and KIU celebrates its 30th anniversary. The discussion of scientific and practical problems was conducted by students within the framework of three tracks: disciplinary responsibility and reduction of wages (speakers — U. Larionova, A. Khozhailova, A. Emelyushina), financial liability of the parties to labor relations and compensation for material damage (speakers — S. Kanisheva, S. Rotaru) and consideration of labor disputes in Russia and abroad (speakers — D. Kiyamova, R. Mardonova). The reports were prepared under the guidance of scientific supervisors (associate professors D. A. Novikov, V. A. Safonov, Professor N. I. Diveeva) at a high theoretical level, involving a large number of court decisions on problems. In their presentations, the speakers managed to identify the main practical problems in their subjects and formulate the author's ideas on ways to solve them.

Keywords: employee responsibility, labor disputes, financial liability, negotiations, judge's resignation, qualification board, fines, penalty.

Received: May 29, 2024

Accepted: July 24, 2024

Authors' information:

Fatima K. Nogaylieva — PhD in Law, Associate Professor; <https://orcid.org/0000-0002-1686-7739>, f.nogaylieva@spbu.ru

Kirill L. Tomashevski — Dr. Sci. in Law, Professor; <https://orcid.org/0000-0002-4098-4943>, k_tomashevski@tut.by