

МЕЖОТРАСЛЕВЫЕ ПРОБЛЕМЫ КВАЛИФИКАЦИИ ПРАВОНАРУШЕНИЙ ПРИ ПРИВЛЕЧЕНИИ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО ЧАСТИ 1 СТАТЬИ 5.27 КоАП РФ

М.А. Драчук, Г.Н. Обухова

Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, г. Омск, Россия

Информация о статье

Дата поступления –

27 ноября 2024 г.

Дата принятия в печать –

20 марта 2025 г.

Дата онлайн-размещения –

20 июня 2025 г.

Ключевые слова

Трудовое право,
административная
ответственность,
правонарушение,
административное наказание,
работодатель, работник

Рассматриваются отдельные проблемные вопросы привлечения к административной ответственности в рамках общего состава правонарушения по ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях. Отмечается, что предмет отрасли трудового права очень подвижен, он уже частично затрагивает и вопросы занятости, и сферу образования, и отдельные аспекты обеспечения национальной безопасности. Следовательно, применение административной ответственности за нарушение указанных норм необходимо организовывать через очень детальное толкование ее распространения на сложные случаи межотраслевого регулирования, затрагивающего сферу труда или отдельные аспекты ее функционирования.

INTERSECTORAL PROBLEMS OF QUALIFICATION OF LABOR LAW VIOLATIONS AS ADMINISTRATIVE OFFENCES IN RUSSIA

Maria A. Drachuk, Galina N. Obukhova

Dostoevsky Omsk State University, Omsk, Russia

Article info

Received –

2024 November 27

Accepted –

2025 March 20

Available online –

2025 June 20

Keywords

Labor law, administrative
responsibility, offense,
administrative punishment,
employer, employee

The subject. The article discusses certain problematic issues of bringing to administrative responsibility within the framework of the general staff under Article 5.27 of the Russian Code of Administrative Offences for violation of labor legislation. The subject of the branch of labor law is very mobile, it already partially affects issues of employment, education, and certain aspects of ensuring national security. Consequently, the application of administrative responsibility for violations of these norms should be organized by extending it to both obvious violations and complex cases of intersectoral regulation affecting the world of work or certain aspects of its functioning.

The purpose of this work is a comprehensive analysis of a number of norms of the Russian Code of Administrative Offences concerning violations of workers' labor rights, based on the study, analysis and generalization of the scientific base, current legislation and practice of its application. In the process of achieving the goal and solving the tasks set, the general scientific dialectical method of cognition was used, as well as logical, systematic, historical, comparative legal and formal legal methods.

In the course of the study, the authors conclude that it is necessary to regulate in more detail the provisions on administrative responsibility for labor offenses and the legislative changes proposed by the authors, since compliance with and application of these standards directly affects the normal development of the production process and the economy as a whole.

Conclusion. Administrative penalties have a positive impact on law enforcement and contribute to the prevention of labor offenses by employers and their representatives. Restrictions in the field of state control and supervisory activities, which began in 2020 in connection with the pandemic, largely slowed down the development of legislation on administrative responsibility for labor offenses. But the time for change has already come, so labor legislation and legislation on administrative responsibility need to be improved in the very near future.

1. Введение

Трудовое законодательство тесно связано с экономическими процессами, оказывающими непосредственное влияние на уровень благосостояния и социальный климат в обществе, что обуславливает имманентную потребность сферы труда в ее охране и защите со стороны государства. Вовлеченные в общественную организацию труда граждане в силу множества причин нуждаются в различных формах государственной поддержки – от минимально необходимого регуляторного влияния государства на сферу труда и систему образования до многообразных форм социальной защиты и процедурно-процессуального обеспечения основных прав и свобод человека в сфере труда. В силу сказанного метод правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений имеет смешанную природу и предполагает обязательное публично-правовое (императивное) воздействие на отношения, составляющие в настоящее время предмет отрасли трудового права [1], в целях разумного и соразмерного ограничения частно-правовой управленческой свободы работодателя, что отражает историческое развитие отрасли, ее парадигму, которая как раз проявляется в особенностях метода правового регулирования, принципах, задачах, функциях, источниках отрасли, правосознании и правоприменительной деятельности [2, с. 472–473], его социальной (защитной) направленности [2, с. 462]. Конституция РФ¹ определила, что среди социальных благ, охраняемых государством, находится труд (ст. 37). Государством гарантируется уважение человека труда, создаются условия для устойчивого экономического роста страны и повышения благосостояния граждан (ст. 75.1). В целях реализации государственной политики в сфере труда для обеспечения соблюдения положений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения, помимо регуляторного воздействия на общественные отношения в настоящее время предусмотрена практически сплошная административная ответственность работодателей за нарушения предоставленных работникам трудовых прав. Таким образом обеспечивается необходимый баланс между тру-

довыми правами и потребностями экономики [3]. Также необходимый баланс между интересами работников, работодателей и государства обеспечивает контрольно-надзорная деятельность, нацеленная на выявление правонарушений и информирование субъектов трудовых отношений относительно их прав и обязанностей.

Каждая отрасль права имеет свой предмет правового регулирования, соответствующий метод и производную от них отраслевую ответственность субъектов. Именно по этим критериям все отрасли права обособляются и существуют в системе права [4, с. 314]. При этом, как верно отмечал Ю.М. Козлов, ни одна правовая отрасль не существует в чистом виде [5, с. 17]. Статья 419 Трудового кодекса (далее – ТК) РФ² определяет, что в число видов юридической ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, входят уголовная и административная ответственность, которые не регулируются непосредственно самим ТК РФ. Тем самым право демонстрирует свой системный характер и довольно условное деление на отдельные самостоятельные отрасли права (законодательства), и право действует эффективно лишь в тех случаях, когда все его отрасли участвуют в регулировании той или иной группы общественных отношений [6, с. 6].

Самостоятельная отраслевая трудовая ответственность работодателей и их представителей имеет частно-правовой характер и видится скорее как способ защиты нарушенных прав работников, но создание механизма публично-правовой защиты при наличии административной ответственности войдет в противоречие с принципом нормативной экономии – важнейшим правилом законодательной техники [7, с. 21]. Как итог сказанному, законодатель сформировал отсылочную норму об ответственности работодателей и их представителей, связав ненадлежащее применение норм трудового права с административными наказаниями. Однако с 30 декабря 2001 г. – даты одновременного принятия ТК РФ и Кодекса РФ об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ)³ – прошло довольно долгое время, за которое системное регулирование и применение норм

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

указанных отраслей права по вопросам защиты трудовых прав приобрело некоторую правовую неопределенность и даже дефектность в некоторых межотраслевых логических конструкциях, на чем хотелось бы остановиться более подробно и предложить пути решения поднимаемых проблем.

2. Общая характеристика состава ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ

Работодатель в трудовых отношениях играет определяющую роль, выступая организатором производства, поскольку он непосредственно создает рабочие места и конкретизирует объем права и обязанностей работников. В этой связи собственные права и обязанности работодателя, формирующие его юридический статус, частично носят публичный характер вне зависимости от сферы деятельности работодателя, его формы собственности и численности его работников.

Кроме того, А.Ф. Ноздрачев еще в 1999 г. верно заметил, что в экономике имеется потребность наращивания управленческого потенциала, в частности в сфере контроля по соблюдению трудового законодательства [8, с. 96]. С изменением политической ситуации в стране, определением сфер экономики и конкретных организаций, обеспечивающих обороноспособность государства, безопасность жизнедеятельности населения, реализацию конституционных прав и свобод, усиление публично-правовых начал в управлении сферой труда стало насущной необходимостью.

К наиболее частым нарушениям норм трудового законодательства со стороны работодателей можно отнести: неполноту условий трудового договора, их несоответствие закону или неоформление трудового договора вовсе; неознакомление работников под подпись с локальными нормативными актами работодателя (ст. 22, 68 ТК РФ); неправомерные переводы на другую работу, необоснованные увольнения (ст. 72.1, 72.2, 77, 79, 80, 83 ТК РФ), незаконность приказа (распоряжения) о прекращении (расторжении) трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ); отсутствие письменных согласий работников на увеличение объема работ или расширение зон обслуживания (ст. 60.2 ТК РФ); отсутствие письменных согласий на привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113, 153 ТК РФ); нарушение продолжительности

работы (ст. 91 ТК РФ, ст. 99 ТК РФ); действия, нарушающие некоторые специальные права и гарантии, предоставленные отдельным категориям работников (несовершеннолетним, инвалидам, беременным женщинам и т. д.) и пр.

Административное правонарушение по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ может быть совершено в форме как действия (например, незаконный перевод на другую работу), так и бездействия (например, невыплата или задержка выплаты зарплаты). Как следствие, законодатель счел целесообразным закрепить общее административное правонарушение работодателей и их представителей в ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ как нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено ч. 3, 4 и 6 ст. 5.27 и ст. 5.27.1 КоАП РФ. Это генеральный (общий) состав правонарушения работодателя, выражающийся в любом неисполнении либо ненадлежащем исполнении им требований норм трудового права. Вопрос – каких именно.

В соответствии с п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 (далее – ПП ВС РФ № 45)⁴ источники (формы) трудового права, содержащие в себе нормы, за нарушение которых может последовать наказание по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, даны со ссылкой на ст. 5 и 11 ТК РФ: это ТК РФ, иные федеральные и региональные законы, содержащие нормы трудового права, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Но здесь уже, собственно, возникают первые вопросы.

Из содержания ст. 5 ТК РФ понятно, почему к актам трудового законодательства не относится Конституция РФ – в силу ее общего, а не отраслевого характера. Но зато непонятно, куда из системы источников (форм) трудового права пропали локальные нормативные акты работодателя, нарушения которых имеют место довольно часто. В ч. 2 ст. 5 ТК РФ коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, среди нормативных регуляторов в сфере труда упомянуты. И если за нарушение или невыполнение рабо-

⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с наруше-

нием трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2022. № 3.

тодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению, ответственность установлена в КоАП РФ специальным составом ст. 5.31, правда, с явно требующей обновления санкцией «предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей», локальные нормативные акты КоАП РФ явно упустил из виду.

В п. 3 ПП ВС РФ № 45 (абзац третий) отмечается, что при разрешении дел об административных правонарушениях подлежат применению общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, а также коллективные договоры, соглашения и принятые во исполнение положений законов и иных нормативных правовых актов локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Очевидно, что формулировка «при разрешении» указывает скорее на процедуру, нежели на квалификацию. Если работодателем нарушены его же собственные локальные нормы, например о выплате работникам стажевой надбавки или о предоставлении им дополнительных дней отдыха, локальный нормативный акт об этих дополнительных правах работников к разрешению дела о допущенном работодателем нарушении применен быть не может. Разрешение дела – это КоАП РФ.

Не меньшее удивление вызывает позиция высшей судебной инстанции относительно того, что локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, будут применяться при разрешении дел об административных правонарушениях, если они «приняты во исполнение положений законов и иных нормативных правовых актов». В соответствии с ч. 1 ст. 8 ТК РФ работодатели принимают локальные нормативные акты в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Эта самая компетенция определена ТК РФ как обязанность работодателя (причем не любого!) принять отдельные локальные нормативные акты (ст. 309.2 ТК РФ) без ограничений в том, чтобы дополнить указанный перечень каким-то иным документом, необходимым для деятельности работодателя. Более того, в самой системе локальных актов работодателя присутствует значительная правовая неопределенность, к примеру, в части того, один или два локальных акта принимаются по вопросу оплаты труда и премирования, обязателен ли локальный акт об обработке персо-

нальных данных работников, можно ли этот вопрос и ряд других, в том числе, например, о том же премировании, включить в содержание правил внутреннего трудового распорядка, и т. п. [9]. При этом согласно позиции п. 3 ПП ВС РФ № 45 все случаи принятия локального нормативного акта в целях восполнения пробела в нормативном регулировании либо при его принятии на основании не нормы закона, а положения коллективного договора, в принципе находятся вне состава ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Предлагается внести изменения в п. 3 ПП ВС РФ № 45 в виде указания на то, что в случае, если работодателем нарушаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принятые работодателем в пределах его компетенции, такое нарушение образует состав правонарушения по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ при условии соответствия данных документов требованиям, предъявляемым к их форме, содержанию, порядку принятия. Сюда можно было бы также добавить и коллективные договоры / соглашения, поскольку особой разницы между нормой коллективного договора и нормой иного локального акта работодателя для работника нет. Однако тогда состав ст. 5.31 КоАП РФ нужно будет упразднить, тем более что он уже в значительной мере устарел и не обеспечивает должной правовой защиты от указанных в нем правонарушений.

3. О соотношении ч. 1 ст. 5.27 КоАП и ст. 5.27.1, 5.62 КоАП РФ

Еще одно уточнение, содержащееся в п. 3 ПП ВС РФ № 45 (абзац второй), заключается в том, что нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влекут административную ответственность не по ч. 1 ст. 5.27, а по ст. 5.27.1 КоАП РФ (без применения генерального состава).

При этом по ч. 2 ст. 212 ТК РФ государственные нормативные требования охраны труда могут содержаться в федеральных и региональных законах, постановлениях Правительства РФ, нормативных правовых актах Минтруда России и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации соответствующей компетенции. По ч. 4 ст. 212 ТК РФ Минтруд России утверждает правила по охране труда, а также иные нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, а также единые типовые нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты.

Таким образом, вне составов ст. 5.27.1 КоАП РФ находятся нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации. Возникает вопрос: при отсутствии в законе субъекта федерации об административной ответственности специального состава об ответственности за нарушения региональных нормативных требований охраны труда может ли быть применена ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ? И как следует разрешать вопрос конкуренции таких составов при наличии регионального регулирования? Видимо, эта проблема должна решаться по аналогии с похожими разъяснениями ПП ВС РФ № 45 по принципу конкуренции общей и специальной нормы, хотя такую конкуренцию должен был бы исключить именно федеральный законодатель, указав, к примеру, в ст. 5.27 КоАП РФ (например, в виде примечания) на то, как действуют ее положения при наличии региональных составов. Как вариант, может быть прямо изменена диспозиция ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а именно: «Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи, статьями 5.27.1–5.34 настоящего Кодекса либо законом субъекта Российской Федерации об административных правонарушениях...»

Также по ч. 11 ст. 209 ТК РФ требования охраны труда подразделяются на государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные локальными нормативными актами работодателя, в том числе правилами (стандартами) организации и инструкциями по охране труда. Следовательно, есть проблема и в том, квалифицировать ли вообще как административное правонарушение, и если да, то как именно, нарушение локальных норм по охране труда.

Исходя из принципов данного института и его ярко выраженного публично-правового характера, охрана труда в целом не тяготеет к локальному регулированию, но раз уж законодатель усмотрел в данных отношениях что-то, требующее локального регулирования, следует сделать наказуемыми и соответствующие нарушения. Поскольку нормы ст. 5.27.1 КоАП РФ в силу прямого указания ПП ВС РФ № 45 носят специальный характер, нарушения всех локальных нормативных актов независимо от их содержания можно рассматривать как элемент объективной стороны состава ст. 5.27 КоАП РФ. Сообразно этому необходимо принять решение о судьбе ч. 2 ст. 5.31

КоАП РФ – это нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению в части, касающейся охраны труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах. Коллективный договор такие вопросы регулирует только в одном случае – если улучшает положение работников в сфере охраны труда. Дублирование положений трудового права об охране труда в коллективном договоре – это ст. 5.27.1 КоАП РФ, так как норма закона, процитированная в коллективном договоре, положением последнего не становится.

Тем не менее во избежание столь сложной квалификации, в силу значимости охраны труда для обеспечения достойного труда работника и по причине многократных повторов одних и тех же положений в трудовом законодательстве, отраслевых правилах по охране труда и локальных инструкциях по охране труда и технике безопасности предлагается как в ст. 5.27.1 КоАП РФ, так и в п. 3 ПП ВС РФ № 45 исключить слова «государственные» и «нормативные» применительно к требованиям охраны труда и привести определение нарушения, квалифицируемого по ст. 5.27.1 КоАП РФ, в соответствие с понятием ст. 209 ТК РФ «требования охраны труда».

Еще одна проблема применения ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ – это соотношение данного состава со ст. 5.62 КоАП РФ «Дискриминация».

В соответствии с диспозицией ст. 5.62 КоАП РФ как дискриминация квалифицируется нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от не имеющих рационального объяснения и потому несостоятельных и незаконных причин. Среди таких дискриминационных оснований названы пол, национальность, семейное и должностное положение, возраст, принадлежность к общественным объединениям (например, профсоюзу), что имеет прямое отношение к довольно распространенным нарушениям прав работников. Можно было бы ограничиться общим указанием на специальный характер ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ по отношению к общей норме ст. 5.62 КоАП РФ, так как большое число случаев нарушения трудовых прав сами работники, а подчас и суды смешивают с понятием «дискриминация», называя, к примеру, этим термином неначисление премий, дисциплинарные взыскания, увольнения, в том числе по причине преклонного возраста, отказ в переводе, в продлении отношений по срочному трудовому договору и т. п. Однако есть и свои «но». Прежде всего, в ст. 5.62 КоАП РФ существенно

выше размер наказания для юридического лица (правда, по неясным причинам среди потенциальных нарушителей необоснованно не указаны ни предприниматель, ни должностное лицо). Считать в этой связи дискриминацию в сфере труда менее тяжким правонарушением точно неправильно. Также есть и системная отраслевая норма ст. 391 ТК РФ (ч. 3, абзацы 1 и 4), где отдельно сформулирована исключительная судебная компетенция по индивидуальному трудовому спору лица, которое считает, что оно подверглось дискриминации. То есть установление факта дискриминации в трудовых или связанных с ними отношениях существует и должно применяться как самостоятельный способ защиты нарушенных трудовых прав. При этом определение дискриминации в сфере труда (ст. 3 ТК РФ) идентично определению ст. 5.62 КоАП РФ с учетом отраслевой конкретизации, поскольку оба этих понятия изложены в соответствии со ст. 19 Конституции РФ.

Представляется, что в ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ необходимо добавить в качестве состава-исключения также ст. 5.62 КоАП РФ, а в саму ст. 5.62 КоАП РФ (в санкцию статьи) – указание на должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, с определением меры их наказания в системе с имеющимися в норме.

4. Проблемы применения состава ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ

Непростым вопросом для применения ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ остается и то, какие всё же правовые акты относятся к содержащим нормы трудового права, хотя на первый взгляд здесь особых проблем быть не должно. Содержание ст. 5 ТК РФ никакой ясности не вносит, поскольку использует оборот «содержащие нормы трудового права» по отношению к ряду нормативных источников не только органов специальной компетенции (например, Минтруда России), но и для органов общей компетенции. Но как понять, имеют ли отношение к сфере труда, например, указы Президента РФ или постановления Правительства РФ, в которых наряду с вопросами, основанными на ТК РФ, изложены и другие, например в отношении режима в период пандемии, в отношении иностранных граждан, по вопросам персональных данных, занятости, рынка труда и т. п. Очень

показательны в этом аспекте федеральные законы от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁵ и от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»⁶. Первый – это акт корпоративной природы, профсоюзные организации создаются не по нормам трудового права, но обеспечивают право работников на объединение для защиты своих интересов. Второй – сфера социального страхования, но ст. 14.1 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»⁷ при этом касается порядка назначения, исчисления и оплаты первых трех дней временной нетрудоспособности работника за счет средств работодателя. Формирует нарушение этой статьи состав ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ? Очевидно, что да, но, к сожалению, ПП ВС РФ № 45 ответов на такие вопросы уже не дает, и потому ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ может иметь очень противоречивую практику ее применения.

Обобщая сказанное, объектом административного правонарушения, указанного в ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, следует считать трудовые права и свободы, в том числе право на труд, право на отдых, обеспечение прав и возможностей работников, право на объединение и другие права, гарантируемые трудовым законодательством [10, с. 58]. Под действие ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ могут попадать самые разнообразные нарушения (действия и бездействие), но прежде всего те, которые влекут нарушение трудовых прав работников в рамках заключенного ими трудового договора. При этом нельзя не отметить, что латентность правонарушений в сфере труда достаточно высока, и потому традиционно показатели правонарушений определяются на основе анализа статистики, которые не содержат полных данных о реальной действительности. Чаще всего за пределами статистики остаются сведения, касающиеся латентной части этого социального явления [11, с. 140].

Совершённые работодателями правонарушения считаются оконченными с момента совершения любого из наказуемых по ст. 5.27 КоАП РФ действий (или бездействия – с момента истечения установленного законом срока для выполнения соответствующего

⁵ Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

⁶ Собрание законодательства Российской Федерации. 1998. № 31. Ст. 3803.

⁷ Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 18.

щей обязанности или полномочия) [12] – об этом также говорит ПП ВС РФ № 45.

Субъектами правонарушения в ст. 5.27 КоАП РФ признаются юридические лица (организации, учреждения независимо от организационно-правовой формы и формы собственности), должностные лица и лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица; граждане упоминаются только как субъекты такого деяния, как фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем. Однако работодателями по ТК РФ могут выступать не только юридические лица и предприниматели, но и иные лица (например, частные нотариусы, граждане, которые используют труд домработницы, няни, шофера и т. д.).

Вопрос о трудовом статусе нотариусов и адвокатов в качестве работодателей в науке трудового права поднимался неоднократно [13]. Нотариус или адвокат, занимающийся частной практикой, вправе иметь контору или кабинет, открывать в любом банке расчетный и другие счета, следовательно, он может нанимать и увольнять работников, если они необходимы ему для обеспечения его деятельности, например принимать на работу уборщиц, помощников, технических секретарей, бухгалтеров и др. [14]. ТК РФ в ст. 20 приравнял частных нотариусов и адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, к предпринимателям, но, как указано в этой статье, «для целей настоящего Кодекса». Применяя ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, можно теоретически попробовать обосновать, что, нарушая ТК РФ, эти субъекты действуют идентично предпринимателям, но хотелось бы все-таки увидеть соответствующие изменения в КоАП РФ (в ст. 5.27, иные составы, основанные на нарушениях норм трудового права, либо в примечаниях к ст. 2.4 или 5.27 КоАП РФ по аналогии со ст. 13.14 КоАП РФ, где сказано, что адвокаты, совершившие административное правонарушение, предусмотренное настоящей статьей, несут административную ответственность как должностные лица).

Кроме того, если гражданин-работодатель является недееспособным и в его интересах трудовой договор заключает его представитель (например, с соцработником), необходимо принять решение об ответственности и такого субъекта при отсутствии признаков уголовно наказуемого деяния.

Некоторые авторы предлагают также отказаться от административной ответственности органов публичной власти в пользу ответственности их должностных лиц, допуская при этом большую ее строгость (а

органы власти также могут быть работодателями, так как там работают не только служащие). Свою позицию авторы обосновывают тем, что государственные и муниципальные органы платят административные штрафы в бюджет и тратят на это деньги того же бюджета [15; 16], что ставит под сомнение экономический и социальный смысл подобных наказаний. Этот вопрос также требует проработки.

Согласно ст. 2.2 КоАП РФ субъективная сторона административных правонарушений характеризуется умышленной формой вины (прямым умыслом) или неосторожностью, хотя у юридического лица дифференцировать вину в виде умысла или неосторожности достаточно затруднительно [17]. Хотелось бы обратить внимание на то, что по ст. 5.27 КоАП РФ работодатели совершают проступок и по неосторожности, и умышленно, но совершение правонарушения по неосторожности должно расцениваться государственными органами как основание для назначения менее строгого наказания в пределах, установленных санкцией конкретной правовой нормы [18, с. 98].

Если говорить о целях осуществления государственного контроля, то одной из них можно назвать предупреждение, выявление и пресечение нарушений, совершаемых индивидуальными предпринимателями, юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами в сфере труда [19, с. 183], которых с учетом диспозиции ст. 5.27 КоАП РФ можно выявить в ходе одной проверки несколько и считать это разными нарушениями. Однако необходимо также соблюдать ст. 4.1.1 КоАП РФ, согласно которой ряду работодателей сферы малого и среднего бизнеса административное наказание в виде административного штрафа подлежит замене на предупреждение при отсутствии тяжких последствий от правонарушения, несмотря на то, что в показатели эффективной работы контрольно-надзорных органов включена собираемость административных штрафов, которые были применены в качестве наказания по результатам проверок. Такая практика вряд ли может считаться соответствующей целям и задачам административной ответственности в сфере трудовых отношений.

5. Заключение

Необходимо отметить, что, несмотря на все дефекты правового регулирования, о которых шла речь выше, в Российской Федерации достаточно полно и эффективно гарантируются защита достоинства граждан и проявляется уважение к человеческому труду. Баланс интересов работников и работодателей в сфере труда предполагает своевременное и

эффективное реагирование со стороны государства на нарушения их прав или угрозу таких нарушений.

Трудовая деятельность в человеческом обществе хоть и проецируется в частных интересах, но носит общественный характер. Участники совместного труда должны координировать свои действия для достижения намеченных целей. В силу этого квалифицированное знание и применение норм трудового законодательства в процессе привлечения работодателя к административной ответственности бу-

дет являться одним из факторов улучшения общего состояния правопорядка [20, с. 19].

Ограничения в сфере государственной контрольно-надзорной деятельности, начавшиеся в 2020 г. в связи с пандемией *COVID-19*, во многом затормозили развитие законодательства об административной ответственности. Но время перемен сегодня уже наступило, поэтому необходимо совершенствовать трудовое законодательство и законодательство об административной ответственности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Васильева Ю. В. Отношения, входящие в предмет трудового права: современное состояние и необходимость изменений / Ю. В. Васильева, М. А. Драчук // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2024. – Вып. 4 (66). – С. 625–644. – DOI: 10.17072/1995-4190-2024-66-625-644.
2. Васильева Ю. В. К вопросу о становлении и современном состоянии парадигм российского трудового права и права социального обеспечения / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2018. – Вып. 41. – С. 454–477. – DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477.
3. Гришковец А. А. Административная ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений в свете предстоящего принятия Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях / А. А. Гришковец // Административное право и процесс. – 2020. – № 10. – С. 32–37.
4. Матузов Н. И. Теория государства и права : учеб. / Н. И. Матузов, А. В. Малько. – 3-е изд. – М. : Дело, 2009. – 528 с.
5. Козлов М. Ю. Административное право : учеб. / М. Ю. Козлов. – М. : Юрист, 1999. – 320 с.
6. Яковлев В. Ф. О системном применении права / В. Ф. Яковлев // Вестник Высшего Арбитражного суда Российской Федерации. – 2007. – № 3. – С. 4–10.
7. Надеев Р. Законотворческие ошибки / Р. Надеев // Российская юстиция. – 2001. – № 5. – С. 20–22.
8. Ноздрачев А. Ф. Содержание института административно-правового регулирования экономических отношений / А. Ф. Ноздрачев // Институты административного права. – М., 1999. – С. 94–99.
9. Драчук М. А. Компетенция работодателя по вопросу принятия локальных нормативных актов / М. А. Драчук // Ежегодник трудового права. – 2022. – Вып. 12. – С. 92–107. – DOI: 10.21638/spbu32.2022.108.
10. Административное право : учеб. / под ред. Л. Л. Попова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрист, 2005. – 703 с.
11. Пшизова Е. Н. Некоторые вопросы административной ответственности работодателя за нарушение норм трудового законодательства в свете последних изменений КоАП РФ / Е. Н. Пшизова // Успехи современной науки. – 2016. – Т. 7, № 12. – С. 140–143.
12. Россинский Б. В. Административная ответственность в сфере трудовых отношений : избр. / Б. В. Россинский. – М. : НОРМА : ИНФРА-М, 2016. – 592 с.
13. Драчук М. А. Субъекты трудового права / М. А. Драчук. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2009. – 336 с.
14. Саликова Н. М. Особенности трудового статуса нотариуса / Н. М. Саликова, Е. М. Батухтина // Юридическая профессия: адвокатура, нотариат, прокуратура. – 2018. – № 5. – С. 31–37.
15. Виноцкий А. В. О необходимости законодательного закрепления института юридических лиц публичного права / А. В. Виноцкий // Журнал российского права. – 2011. – № 5. – С. 81–90.
16. Панов А. Б. Административная ответственность юридических лиц : моногр. / А. Б. Панов. – М. : Норма, 2013. – 192 с.
17. Князев С. Д. Административно-деликтный закон в конституционных перспективах кодификации / С. Д. Князев, К. В. Арановский, Ю. М. Данилов // Правоприменение. – 2020. – Т. 4, № 3. – С. 123–138. – DOI: 10.24147/2542-1514.2020.4(3).123-138.
18. Осинцев Д. В. Административная ответственность : учеб. для бакалавриата и магистратуры / Д. В. Осинцев. – М. : Юрайт, 2019. – 399 с.

19. Носова Ю. Б. Административная ответственность за нарушения трудового законодательства: постановка вопроса о необходимости защиты работодателей / Ю. Б. Носова // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. – 2017. – № 4. – С. 183–192.

20. Обухова Г. Н. Порядок привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей : моногр. / Г. Н. Обухова. – Омск : Изд-во Ом. гос. ун-та, 2018. – 172 с.

REFERENCES

1. Vasilyeva Yu.V., Drachuk M.A. Relations included in the subject of labor law: the current state and the need for changes. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2024, no. 4 (66), pp. 625–644. DOI: 10.17072/1995-4190-2024-66-625-644. (In Russ.).

2. Vasilyeva Yu.V., Shuraleva S.V. On the formation and current status of the paradigms of russian labor law and social security law. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki = Perm University Herald. Juridical Sciences*, 2018, iss. 41, pp. 454–477. DOI: 10.17072/1995-4190-2018-41-454-477.

3. Grishkovets A.A. Administrative liability for offenses related to labor relations in view of the coming adoption of a new Administrative Offense Code of the Russian Federation. *Administrativnoe pravo i protsess = Administrative Law and Process*, 2020, no. 10, pp. 32–37. (In Russ.).

4. Matuzov N.I., Mal'ko A.V. *Theory of the state and law*, Textbook, 3rd ed. Moscow, Delo Publ., 2009. 528 p. (In Russ.).

5. Kozlov M.Yu. *Administrative law*, Textbook. Moscow, Yurist Publ., 1999. 320 p. (In Russ.).

6. Yakovlev V.F. On the systematic application of law. *Vestnik Vysshego Arbitrazhnogo suda Rossiiskoi Federatsii*, 2007, no. 3, pp. 4–10. (In Russ.).

7. Nadeev R. Legislative mistakes. *Rossiiskaya yustitsiya*, 2001, no. 5, pp. 20–22. (In Russ.).

8. Nozdrachev A.F. The content of the Institute of Administrative and Legal regulation of Economic relations, in: *Instituty administrativnogo prava*, Moscow, 1999, pp. 94–99. (In Russ.).

9. Drachuk M.A. Competence of the employer on the issue of adoption of local regulations. *Ezhegodnik trudovogo prava*, 2022, no. 12, pp. 92–107. DOI: 10.21638/spbu32.2022.108. (In Russ.).

10. Popov L.L. (ed.). *Administrative law*, Textbook, 2nd ed. Moscow, Yurist Publ., 2005. 703 p. (In Russ.).

11. Pshizova E.N. Some issues of administrative responsibility of the employer for violation of labor legislation in the light of recent amendments to the Administrative Code of the Russian Federation. *Uspekhi sovremennoi nauki*, 2016, vol. 7, no. 12, pp. 140–143. (In Russ.).

12. Rossinsky B.V. *Administrative responsibility in the field of labor relations*, Selected works. Moscow, NORMA Publ., INFRA-M Publ., 2016. 592 p. (In Russ.).

13. Drachuk M.A. *Subjects of labor law*, Monograph. Omsk, Omsk State University Publ., 2009. 336 p. (In Russ.).

14. Salikova N., Batukhtina E. Peculiarities of a notary's labor law status. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka = Russian Law: Education, Practice, Researches*, 2018, no. 5, pp. 31–37. (In Russ.).

15. Vinnizky A.V. On necessity of legislative fixation of institute of public-law legal persons. *Zhurnal rossiiskogo prava = Journal of Russian Law*, 2011, no. 5, pp. 81–90. (In Russ.).

16. Panov A.B. *Administrative responsibility of legal entities*, Monograph. Moscow, Norma Publ., 2013. 192 p. (In Russ.).

17. Knyazev S.D., Aranovskiy K.V., Danilov Yu.M. Administrative offences law (constitutional prospects of codification). *Pravoprimenenie = Law Enforcement Review*, 2020, vol. 4, no. 3, pp. 123–138. DOI: 10.24147/2542-1514.2020.4(3).123-138.

18. Osintsev D.V. *Administrative responsibility*, Textbook. Moscow, Yurait Publ., 2019. 399 p. (In Russ.).

19. Nosova Yu.B. Administrative responsibility for violations of labor legislation: raising the question of the need to employers' protecting. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo = Proceedings of Voronezh State University. Series Law*, 2017, no. 4, pp. 183–192. (In Russ.).

20. Obukhova G.N. *The procedure for holding an employee accountable for non-fulfillment or improper fulfillment of their work duties*, Monograph. Omsk, Omsk State University Publ., 2018. 172 p. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Драчук Мария Александровна – кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой трудового и социального права Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
644077, Россия, г. Омск, пр. Мира, 55а
E-mail: maria.omsu@mail.ru
ORCID: 0000-0003-3137-565X
ResearcherID: LRB-3796-2024
SPIN-код РИНЦ: 8042-8310; AuthorID: 314506

Обухова Галина Николаевна – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового и социального права Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
644077, Россия, г. Омск, пр. Мира, 55а
E-mail: Galnikem@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1384-6043
SPIN-код РИНЦ: 5977-8324; AuthorID: 778128

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Драчук М.А. Межотраслевые проблемы квалификации правонарушений при привлечении к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ / М.А. Драчук, Г.Н. Обухова // Правоприменение. – 2025. – Т. 9, № 2. – С. 57–66. – DOI: 10.52468/2542-1514.2025.9(2).57-66.

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Maria A. Drachuk – PhD in Law, Associate Professor, Head, Department of Labor and Social Law Dostoevsky Omsk State University
55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia
E-mail: maria.omsu@mail.ru
ORCID: 0000-0003-3137-565X
ResearcherID: LRB-3796-2024
RSCI SPIN-code: 8042-8310; AuthorID: 314506

Galina N. Obukhova – PhD in Law, Associate Professor; Associate Professor, Department of Labor and Social Law Dostoevsky Omsk State University
55a, Mira pr., Omsk, 644077, Russia
E-mail: Galnikem@mail.ru
ORCID: 0000-0002-1384-6043
RSCI SPIN-code: 5977-8324; AuthorID: 778128

BIBLIOGRAPHIC DESCRIPTION

Drachuk M.A., Obukhova G.N. Intersectoral problems of qualification of labor law violations as administrative offences in Russia. *Pravoprimerenie = Law Enforcement Review*, 2025, vol. 9, no. 2, pp. 57–66. DOI: 10.52468/2542-1514.2025.9(2).57-66. (In Russ.).