

Рассмотрены виды ответственности должностных лиц (дисциплинарной, административной, уголовной) в отношениях по организации труда и управлению трудом. Сделан вывод о необходимости совершенствования внутриорганизационного контроля (аудита) для предотвращения рисков наступления юридической ответственности.

Ключевые слова: должностные лица; руководитель организации; трудовые обязанности; дисциплинарная ответственность; государственный надзор; профсоюзный контроль; административная ответственность; уголовная ответственность.

Тамара Аркадьевна Сошникова, д-р юрид. наук, профессор,
заведующий кафедрой гражданского процесса
и социальных отраслей права,
АНО ВО «Московский гуманитарный университет», Москва, Россия;
soshnikova.ta@mail.ru

Дмитрий Сергеевич Слюсарев, адвокат,
Адвокатское бюро «Дентонс», Москва, Россия;
dmitry.slyusarev@dentons.com

УСТАНОВЛЕНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ В СФЕРЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОМ

Введение

В теории права юридическая ответственность понимается как реализация правовой санкции в случае правонарушения, применение к правонарушителю наказания. Юридическая ответственность является правовым средством, обеспечивающим функционирование и защиту субъективных трудовых прав [1, с. 116; 3], что обуславливает повышенное внимание научного сообщества к исследованию отдельных аспектов юридической ответственности [5 – 7].

В истории отечественного трудового права существовали разные научные подходы к определению ответственности в сфере труда, изменялось законодательство, регулирующее установление и применение различных видов юридической ответственности. В настоящее время ответственность в трудовом праве определяется как обязанность лица-участника общественных отношений в сфере труда претерпеть неблагоприятные последствия личного, организационного или имущественного характера за виновное совершение действия или бездействие, причинившее вред иному лицу по отношениям, регламентируемым нормами трудового права [1, 8, 9].

Основными субъектами юридической ответственности в отношении по организации труда и управлению трудом выступают работодатели и их представители, а правонарушения в сфере труда могут повлечь виды ответственности различной отраслевой принадлежности – дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной.

Для отношений по организации труда и управлению трудом наиболее характерны такие виды ответственности, как дисциплинарная, административная и уголовная ответственность должностных лиц, осуществляющих организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции.

Обсуждение

Рассмотрим более детально указанные виды ответственности, характерные для отношений по организации труда и управлению трудом.

Дисциплинарная ответственность лиц, осуществляющих организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции, предусмотрена ст. 195 Трудового кодекса РФ (*далее* – ТК РФ), п. 9, 10, 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Согласно ст. 195 ТК РФ работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения, и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Согласно абз. 12 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Как показывает судебная практика, суды довольно редко рассматривают дела о привлечении руководителей организаций, структурных подразделений (их заместителей) к дисциплинарной ответственности по требованию представительного органа работников согласно ст. 395 ТК РФ, но даже в тех немногочисленных решениях, имеющихся в публичных источниках, суды отказывают в удовлетворении требований такого органа¹.

Согласно ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право, в том числе, предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных

¹ Апелляционное определение Самарского областного суда от 09.08.2013 по делу № 33-7404/2013; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.06.2015 по делу № 33-8732/2015.

нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их от должности в установленном порядке.

В случае выдачи работодателю предписания об устранении выявленного нарушения Государственная инспекция труда (*далее* – ГИТ) может потребовать от работодателя привлечь за данное нарушение виновное должностное лицо к дисциплинарной ответственности. На практике ГИТ обычно не уточняет, к какому именно виду дисциплинарной ответственности следует привлечь соответствующее должностное лицо (замечание, выговор, увольнение)².

Руководитель организации может быть привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по основаниям п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей.

В соответствии с п. 49 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, должен решаться судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом доказать, что такое нарушение имело место и носило грубый характер, обязан работодатель³.

Грубым нарушением руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями трудовых обязанностей следует, в частности, признавать неисполнение возложенных на них трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации⁴. Например, осуществление незаконной коммерческой деятельности с использованием имущества организации, премирование в отсутствие соответствующих приказов работодателя, перевод денежных средств со счета организации без каких-либо правовых оснований, непредставление документов, необходимых для проведения аудиторской внешней проверки, ненадлежащий контроль за кассовым работником, повлекший материальный ущерб для работодателя, непринятие мер по надлежавшей организации и контролю за пропускной деятельностью, невыплата заработной платы (частичная выплата заработной платы) по вине руководителя организации, а также причинение вреда здоровью работников вследствие заражения новой коронавирусной инфекцией может быть отнесена к подобным грубым нарушениям трудовых обязанностей⁵.

² Кассационное определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2021 по делу № 88а-27915/2020; Кассационное определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11.12.2019 по делу № 88А-1250/2019.

³ Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. № 297. 8.04.2004.

⁴ Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, п. 49.

⁵ Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03 декабря 2020 г. по делу № 8Г-26286/2020[88-25679/2020]; Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 декабря 2020 г. по делу № 8Г-17867/2020[88-18355/2020]; Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского

Таким образом, в случае, если работодателем (в лице уполномоченного органа) будет установлено совершение грубого нарушения трудовых обязанностей в виде невыплаты работникам заработной платы или причинения вреда здоровью работников, руководитель организации (филиала, представительства), его заместители могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности в виде увольнения согласно п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Административная ответственность, возникающая в рамках соответствующего правоохранительного правоотношения, обеспечивает защиту отношений, складывающихся в рамках большинства институтов трудового права, что обусловлено необходимостью обеспечения надлежащего исполнения норм трудового законодательства [3, 4].

Так, нормы статей 5.27 – 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (*далее* – КоАП РФ) предусматривают административную ответственность юридических и должностных лиц за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушение государственных нормативных требований охраны труда, нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний, необеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

В силу ч. 2, 3 ст. 6.3 КоАП РФ за нарушение законодательства в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнении санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий предусмотрено административное наказание в виде штрафа или административного приостановления деятельности на срок до 90 суток.

При выявлении нарушения санитарного законодательства, а также угрозе возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), должностные лица, осуществляющие федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, имеют право давать гражданам и юридическим лицам предписания, обязательные для исполнения ими в установленные сроки (ч. 2 ст. 50 Закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии»⁶).

суда от 04 апреля 2019 г. по делу № 33-14974/2019; Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 22 июня 2018 г. по делу № 33-26731/2018; Определение Московского городского суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 4г-1939/2019; п. 49 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; Определение Московского областного суда от 20.05.2010 по делу № 33-9730.

⁶ О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: Федер. закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ // Российская газета. № 64-65. 06.04.1999.

Предписание об устранении выявленных нарушений и мероприятиях, которые необходимо предпринять для их устранения, направляется лицу, в отношении которого оно вынесено, вместе с актом проверки (ч. 2 ст. 6.3 КоАП РФ предусматривает ответственность, в том числе за неисполнение предписания органа (должностного лица), осуществляющего федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, о проведении санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий).

Уголовная ответственность в сфере труда возникает в рамках правоохранительного правоотношения и обеспечивает защиту наиболее важных прав и интересов в сфере труда от общественно опасных посягательств на данную сферу.

Действующее законодательство РФ предусматривает уголовно-правовую ответственность, *во-первых*, лиц, на которых возложена обязанность по соблюдению требований охраны труда, если несчастный случай привел к причинению лицу тяжкого вреда здоровью или его гибели⁷, *во-вторых*, должностных лиц за совершение действий, явно выходящих за пределы их полномочий и повлекших существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства⁸, *в-третьих*, должностных лиц за неправомерный отказ должностного лица в предоставлении собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан⁹.

Лица, которые могут быть привлечены к ответственности согласно ст. 143 Уголовного кодекса РФ, перечислены в п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.04.1991 № 1 «О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных или иных работ» (*далее* – Постановление ВС РФ № 1).

Прежде всего, за допущенные нарушения к ответственности привлекаются работники, которые в силу своих должностных обязанностей или по распоряжению руководителя организации должны обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работ (например, начальник участка, цеха, руководитель отдела). Руководитель организации (его заместитель, главный инженер, главный специалист) подлежит привлечению к ответственности, если он, взяв на себя непосредственное руководство каким-либо конкретным видом работ, не обеспечил соблюдение правил охраны труда.

Руководитель организации, а также иные должностные лица могут быть привлечены к ответственности по ст. 143 УК РФ в том случае, если они знали о нарушениях, но не приняли необходимых мер по их устранению, давали указания, противоречащие правилам охраны труда¹⁰. В иных

⁷ Уголовный кодекс РФ. Ст. 143

⁸ Там же. Ст. 286

⁹ Там же. Ст. 140.

¹⁰ Постановление президиума Московского городского суда от 25.06.2010 по делу № 44у-179/10.

случаях лица, виновные в ненадлежащем выполнении своих должностных обязанностей по обеспечению безопасных условий труда, могут нести ответственность за должностные преступления (например, за непринятие мер по разработке соответствующих инструкций по охране труда, по созданию условий для выполнения правил и норм охраны труда, а также по осуществлению надлежащего контроля за их соблюдением).

Следует также отметить, что согласно разъяснениям п. 3 Постановления ВС РФ № 1, в случае, если повлекшее указанные тяжкие последствия нарушение правил и норм охраны труда допущено работником, не входящим в круг субъектов ст. 143 УК РФ, такой работник также может быть привлечен к ответственности, но *по иной статье*, как за *преступление против личности* – например, причинение смерти по неосторожности (ст. 109 УК РФ), причинение тяжкого вреда здоровью по неосторожности (ст. 118 УК РФ). На практике, однако, *во-первых*, привлечение к ответственности по иной статье (за преступление против личности) применяется не слишком часто – в большинстве подобных случаев органы предварительного расследования фокусируются именно на ст. 143 УК РФ. *Во-вторых*, привлечение должностного лица к ответственности за преступление против личности возможно только в случае его прямого непосредственного участия в деянии.

Правоприменительная практика нередко исходит из того, что работник (должностное лицо) может быть привлечен к ответственности по ст. 143 УК РФ, если он выполняет организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в организации¹¹.

Судебная практика исходит из того, что ответственность наступает прежде всего для лиц, на которых возложена обязанность по обеспечению соблюдения правил и норм охраны труда непосредственно на определенном участке работ, на котором имело место нарушение, повлекшее предусмотренные ст. 143 УК РФ последствия:

- взяв на себя непосредственное руководство тем или иным производственным процессом, лицо не обеспечило соблюдение правил охраны труда;
- данное лицо не создало в организации надлежащую систему охраны труда (разработка локальных документов, создание необходимых условий и т.д.);
- данное лицо не организовало должное осуществление контроля за соблюдением в организации правил охраны труда;
- данное лицо знало о каких-либо конкретных нарушениях, но не приняло мер по их устранению, давало указания о продолжении работы, несмотря на наличие таких нарушений, и т.п.

Судебная практика подтверждает то, что именно в вышеперечисленных случаях риски привлечения к уголовной ответственности будут наиболее высокими¹².

¹¹ Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.12.2016 № 15-2/ООГ-4698.

¹² Постановление Тукаевского районного суда по делу № 1-65/2018 от 16.05.2018; Приговор Щекинского районного суда по делу № 1-45/2018 от

При этом вопрос о том, кто должен отвечать за несчастный случай на производстве, в каждой конкретной ситуации решается по результатам расследования обстоятельств такого несчастного случая, характера допущенных нарушений, тяжести последствий, исследования должностных обязанностей каждого ответственного лица и иных обстоятельств конкретного дела¹³.

Специфичным для отношений по организации труда и управлению трудом является состав преступления, предусмотренный ст. 286 УК РФ – совершение должностным лицом действий, явно выходящих за пределы его полномочий и повлекших существенное нарушение прав и законных интересов граждан или организаций либо охраняемых законом интересов общества или государства.

При этом должностными лицами применительно к указанной статье признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции.

Должностное лицо может быть привлечено к уголовной ответственности на основании ст. 140 УК РФ за неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление гражданину неполной или заведомо ложной информации, если эти деяния причинили вред правам и законным интересам граждан. Однако судебная практика по применению данной статьи к случаям отказа в предоставлении работникам сведений, связанных с трудовыми отношениями, в настоящее время отсутствует.

Заключение

Таким образом, при осуществлении должностными лицами организационно-распорядительных и административно-хозяйственных функций в отношениях по организации труда и управлению трудом могут возникать основания для их привлечения к различным видам ответственности – дисциплинарной, административной, уголовной. В целях снижения рисков привлечения должностных лиц к указанным видам ответственности целесообразно проводить периодические внутренние аудиты в деятельности работодателя, вводить системы комплаенс-контроля, направленные на преодоление соответствующих рисков.

16.02.2018; Постановление Тульского областного суда по делу № 22-170/2018 от 07.02.2018; Приговор Железнодорожного р/с г. Читы по делу № 1-379/2017 от 19.12.2017; Приговор Хорошевского р/с г. Москвы по делу № 01-0635/2017 от 31.10.2017; Приговор Николаевского р/с г. Москвы по делу № 1-61/2015 от 09.11.2015; Приговор Головинского р/с г. Москвы по делу № 1-77/2013 от 06.02.2013; Апелляционное определение Тюменского областного суда по делу № 33-6654/2017 от 27.11.2017; Апелляционное постановление Свердловского областного суда от 10.02.2015 по делу № 22-860/2015.

¹³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41.

Список литературы

1. **Актуальные проблемы** трудового права: учеб. для магистров / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н. Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.
2. **Государство и право XXI века**: современные тенденции и новые вызовы: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. / отв. ред. Т. А. Сошникова. М.: Московский гуманитарный университет, 2020. 346 с.
3. **Крылов К. Д.** Юридическая ответственность в сфере труда и социального партнерства: регламентация, применение, совершенствование // Трудовые споры и социальное партнерство: сб. материалов конф., 17 ноября 2021 г., Москва. М.: Издательство Московского гуманитарного университета, 2021. С. 85 – 93.
4. **Литвиненко П. В., Крылов К. Д.** Усиление юридической ответственности работодателей за оплату труда работников при неформальной занятости в сфере туризма // Студенческие научные исследования в сфере туризма и спортивного менеджмента: материалы X Междунар. науч.-практ. конф., 24 – 30 декабря 2018 г., Москва. М., 2018. С. 80 – 82.
5. **Современное** трудовое право: от теории к практике: (Смирновские чтения) // Сб. науч. докл. III Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 11 февраля 2021 г.) М.: АТиСО, 2021. 266 с.
6. **Тенденции** развития правового механизма реализации социально-экономических прав человека (К 60-летию принятия Европейской социальной хартии (ЕСХ), пересмотренной в 1996 году): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. / Отв. ред. Т. А. Сошникова. М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2021. 306 с.
7. **Трудовые споры** и социальное партнерство: сб. материалов конф. (Москва, 17 ноября 2021 г.). М.: Изд-во Московского гуманитарного университета, 2021. 100 с.
8. **Трудовое право России.** В 2 т. Т. 1. Общая часть: учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафронова. 8-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2018. 231 с.
9. **Трудовое право России.** В 2 т. Т. 2. Особенная часть: учебник для академического бакалавриата / Под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафронова. 8-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2018. 467 с.

References

1. **Akatnova M.I., Andreyev A.A., Bondarenko E.N. [et al.], Lyutov N.L. [Ed.]** *Aktual'nyye problemy trudovogo prava: ucheb. dlya magistrrov* [Actual problems of labor law: textbook for masters], Moscow: Prospekt, 2017, 688 p. (In Russ.)
2. **Soshnikova T.A. [Ed.]** *Gosudarstvo i pravo XXI veka: sovremennyye tendentsii i novyye vyzovy: sb. materialov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [State and law of the XXI century: current trends and new challenges: Proceedings of the International Scientific Practical Conference], Moscow: Moskovskiy gumanitarnyy universitet, 2020, 346 p. (In Russ.)
3. **Krylov K.D.** *Trudovyye spory i sotsial'noye partnerstvo* [Labor disputes and social partnership], Collection of conference materials, 17 November, 2021, Moscow, 2021, pp. 85-93. (In Russ.)
4. **Litvinenko P.V., Krylov K.D.** *Studencheskiye nauchnyye issledovaniya v sfere turizma i sportivnogo menedzhmenta* [Student scientific research in the field of tourism and sports management], Proceedings of the X International Scientific Practical Conference, 24 - 30 December, 2018, Moscow, 2018, pp. 80-82. (In Russ.)

5. *Sovremennoye trudovoye pravo: ot teorii k praktike: (Smirnovskiye chteniya)* [Modern labor law: from theory to practice: (Smirnov readings)], Collection of scientific reports of the III International Scientific Practical Conference, 11 February, 2021, Moscow, Moscow: ATiSO, 2021, 266 p. (In Russ.)

6. **Soshnikova T.A.** [Trends in the development of the legal mechanism for the implementation of socio-economic human rights (To the 60th anniversary of the adoption of the European Social Charter (ESC), revised in 1996)], Collection of materials of the International Scientific Practical Conference, Moscow: Izd-vo Moskovskogo gumanitarnogo universiteta, 2021, 306 p. (In Russ.)

7. *Trudovyye spory i sotsial'noye partnerstvo: sb. materialov konf. (Moskva, 17 noyabrya 2021 g.)* [Labor disputes and social partnership: Collection of conference materials (Moscow, November 17, 2021)], Moscow: Izd-vo Moskovskogo gumanitarnogo universiteta, 2021, 100 p. (In Russ.)

8. **Khokhlov Ye.B., Safronov V.A. [Eds.]** *Trudovoye pravo Rossii. V 2 t. T. 1. Obshchaya chast': uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata* [Labor law of Russia. In 2 vols. V. 1. General part: textbook for academic bachelor's degree], Moscow: Yurayt, 2018, 231 p. (In Russ.)

9. **Khokhlov Ye.B., Safronov V.A. [Eds.]** *Trudovoye pravo Rossii. V 2 t. T. 2. Osobennaya chast': uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata* [Labor law of Russia. In 2 vols. V. 2. Special part: a textbook for academic undergraduate studies], Moscow: Yurayt, 2018, 467 p. (In Russ.)

Imposing Legal Liability for Violations in Labor Organization and Labor Management

**T. A. Soshnikova, Dr. Sci. (Law), Professor,
Head of Department of Civil Procedure and Social Branches of Law,
Moscow University for the Humanities, Moscow, Russia;
soshnikova.ta@mail.ru**

**D. S. Slyusarev, Lawyer,
Law office "Dentons", Moscow, Russia;
dmitry.slyusarev@dentons.com**

The paper considers the types of responsibility of officials (disciplinary, administrative, criminal) in relation to the organization of labor and labor management. It is concluded that it is necessary to improve internal organizational control (audit) to prevent the risks of legal liability.

Keywords: officials; head of the organization; work obligations; disciplinary liability; state supervision; trade union control; administrative responsibility; criminal responsibility.

© Т. А. Сошникова, 2022

© Д. С. Слюсарев, 2022

Статья поступила в редакцию 18.03.2022

При цитировании использовать:

Сошникова Т. А., Слюсарев Д. С. Установление и реализация ответственности за правонарушения в сфере организации труда и управления трудом // *Право: история и современность*. 2022. Т. 6, № 2. С. 195 – 203. doi: 10.17277/pravo.2022.02.pp.195-203