

Министерство науки и высшего образования РФ  
Алтайский государственный университет

# АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИВИЛИСТИКИ

*Алтайские цивилистические процессуальные чтения,  
посвященные 75-летию со дня рождения  
Заслуженного юриста РФ, к. ю. н., доцента  
Виктора Яковлевича Музюкина*



Барнаул

---

Издательство  
Алтайского государственного  
университета  
2024

УДК 347.9  
ББК 67.410.1  
А43

**Ответственный редактор:**

Рехтина Ирина Владимировна, заведующий кафедрой  
трудового, экологического права и гражданского процесса  
ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет», доктор  
юридических наук, профессор (г. Барнаул).

**А43 Актуальные вопросы цивилистики** (Алтайские цивилисти-  
ческие процессуальные чтения, посвященные 75-летию со дня  
рождения Заслуженного юриста РФ, к. ю. н., доцента Виктора  
Яковлевича Музюкина) : сборник научных и научно-практи-  
ческих статей / под ред. И. В. Рехтиной ; Министерство науки  
и высшего образования РФ, Алтайский государственный  
университет. — Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2024. — 180 с.

ISBN 978-5-7904-2861-6.

Издание включает научные и научно-практические статьи по актуальным вопросам цивилистики участников Всероссийской научно-практической конференции «Алтайские цивилистические процессуальные чтения, посвященные 75-летию со дня рождения Заслуженного юриста РФ, к.ю.н., доцента Виктора Яковлевича Музюкина»).

Издание предназначено для научных и практических работников, практикующих юристов, преподавателей и студентов, а также всех интересующихся вопросами теории и практики цивилистики.

УДК 347.9  
ББК 67.410.1

ISBN 978-5-7904-2861-6

© Рехтина И. В., 2024  
© Оформление. Издательство  
Алтайского государственного  
университета, 2024

## ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ

---

Рехтина Ирина Владимировна,

Зав. кафедрой трудового, экологического права и гражданского процесса  
АлтГУ, д.ю.н., профессор

### **ВИКТОР ЯКОВЛЕВИЧ МУЗЮКИН — ДЕКАН, УЧИТЕЛЬ, КОЛЛЕГА!**

**В**иктор Музюкин родился 22 апреля 1949 года в селе Загайново Троицкого района Алтайского края. В 1966 году он окончил Троицкую среднюю школу, после чего работал подсобным рабочим на Авторемонтном заводе в Томске. Спустя год поступил на дневное отделение юридического факультета Томского государственного университета, который и окончил в 1972 году. С октября 1972 года по октябрь 1975 года Виктор Яковлевич Музюкин обучался в аспирантуре на кафедре гражданского права и процесса Томского государственного университета, а затем устроился на работу на юрфак Алтайского государственного университета. В 1985 году он защитил кандидатскую диссертацию по теме «Подведомственность гражданско-правовых споров с участием граждан» (научный рук-ль д.ю.н., проф. В. Н. Щеглов).

Трудился в должности ассистента, старшего преподавателя, а затем — доцента, заместителя декана, заведующего кафедрой гражданского права, а с 2000 по 2011 годы — заведующего кафедрой трудового, экологического права и гражданского процесса. С 1991

по 2011 годы занимал должность декана юридического факультета АлтГУ.

Виктор Яковлевич имеет множество статусных наград. Музюкин В.Я. — Заслуженный юрист Российской Федерации. За большой вклад в развитие факультета, подготовку юридических кадров Музюкин В.Я. неоднократно поощрялся администрацией университета, правоохранительными и государственными органами Алтайского края: в 2003 году он был награжден Почетной грамотой Алтайского краевого Совета народных депутатов, а также знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», в 2008 году — медалью Алтайского края «За заслуги в труде». Являлся «Заслуженным работником Алтайского госуниверситета», награжден медалью Алтайского края «За заслуги в труде».

Виктор Яковлевич в разные годы являлся представителем Алтайского краевого Совета народных депутатов в квалификационной комиссии Адвокатской палаты, членом квалификационной коллегии судей Алтайского края, председателем третейского суда для разрешения экономических споров при Торгово-промышленной палате Алтайского края, председателем комиссии по науке и образованию Алтайского регионального отделения Общероссийской общественной организации «Ассоциация юристов России».

Виктор Яковлевич не боялся умел видеть перспективу, не боялся новых проектов, мог интуитивно чувствовать ритм времени и смело идти вперед. Таким образом появилась возможность масштабного целевого набора; возможность студентам обучаться на платной основе и получать высшее юридическое образование.

Когда наступил период трансформации образования и нацеленность государства с учетом мирового опыта на двухуровневую систему образования (бакалавриат, магистратура), В.Я. Музюкин не побоялся осуществить данный рискованный шаг, который оказался весьма успешным. Сегодня в Юридическом институте реализуется полноценная четырехгодичная программа по направлению 40.03.01 «Юриспруденция» (бакалавриат) и 9 специализированных профилей магистерских программ по направлению 40.04.01 «Юриспруденция» (магистратура).

Когда выросла потребность университета на существенный блок дисциплин трудового, экологического права и гражданского процесса, им было принято амбициозное решение организовать самостоятельную кафедру трудового, экологического права и гражданского процесса (Приказ ректора АлтГУ от 4 апреля 2000 года). Первоначально на ней трудились 7 преподавателей. Сейчас кафедра насчитывает 14 штатных преподавателей и 2 совместителя.

В целях обеспечения дисциплин правового цикла на неюридических факультетах и институтах была сформирована кафедра «Правоведения». Сегодня межфакультетская нагрузка правовых дисциплине преимущественно сосредоточена на кафедре трудового, экологического права и гражданского процесса. В.Я. Музюкин остро чувствовал запросы студенческого актива, культургов, спорторгов, молодых исследователей. Такое особенное свойство руководителя позволяло студенческой инициативе получать ответный отклик. Так, были учреждены журнал «Юристы», появились свои факультетские команды КВН, ежегодный кубок Что? Где? Когда?, танцевальные и вокальные студии. Особенной любви и внимания удостоилась театральная студия XXI век.

В 2009 году появилась идея организовать еще одно, совершенно неизведанное направление общественной жизни Юридического факультета — театральную труппу. В.Я. Музюкин положительно воспринял эту идею, «дал добро» на создание. Состоялся первый спектакль под руководством актера Алтайского государственного музыкального театра солиста — вокалиста Ильи Николаевича Зуева. Виктор Яковлевич очень любил подобные мероприятия, что, в частности, и предопределило последующий успех театральной труппы. Сменялись поколения, сохранялись традиции и на протяжении последующих шести лет состоялось больше десяти премьер спектаклей, среди которых «Бесприданница», «Цианистый калий: с молоком или без», «Гроза», «Свои люди, сочтемся», «Мертвые души», «Двое на качелях». Безусловным апогеем стала постановка студентами мирового классического шедевра «Гамлет: сцены в лицах».

На факультете всегда первоочередным стоял кадровый вопрос. На вопрос восхищенных коллег из других вузов, научных центров, го-

родов: «Какие же у Вас все умные, красивее и талантливые на факультете, особенно дамы?», В. Я. Музюкин с гордостью отвечал: «Ну, это наша особая селекционная политика факультета, других не держим».

Постоянно велась активная подготовка кадров высшей научной квалификации, масштабно развивалась аспирантура, лучшие выпускники оставались на факультете, опытные получали возможность защитить докторские диссертации: Бондаренко Э. Н., Дивеева Н. И., Михеева Л. Ю., Нудненко Л. А., Плаксина Т. А., Плохова В. И., Сорокин В. В., Рехтина И. В.

Выстроена системная работа по оказанию содействия и содействию защит молодых аспирантов и соискателей.

Опыт Томского государственного университета (а это богатые и вековые традиции) Виктор Яковлевич старался заимствовать и перенести в родной регион. Одним из таких направлений стало усиление взаимодействия с государственными органами и частными структурами, стала усиливаться так называемая ориентация юристов на практику. Задачей всегда являлось не столько оценить студента, сколько научить. Возможно, путем длительных бесед, возможно, разъяснений, возможно, путем вдумчивого вчитывания в нормы права, но научить. Регулярно организовывались визиты студентов в суды города на судебные процессы.

Особенно радовался Виктор Яковлевич победам наших студентов на олимпиадах, научных конференциях, форумах. Любил, когда ребята привозили грамоты, дипломы, кубки, благодарности.

Декан активно поддерживал целевой набор на юрфаке, организовывал масштабное распределение выпускников («День карьеры»), открывал филиалы кафедр. Музюкин В. Я. очень четко представлял перспективы развития системы образования. Именно он настоял на создании филиала кафедры в Арбитражном суде Алтайского края, инициировал появление общественных помощников в этом суде.

Будучи деканом, Виктор Яковлевич уделил особое внимание развитию и совершенствованию системы факультета: были созданы структуры, многие из которых существуют и по сей день: Центр повышения квалификации (ныне ЦППК ЮИ), три филиала кафедр

и три новые кафедры; создана юридическая клиника «Фемида», которая успешно функционирует и развивается в современных условиях. Поскольку задачи на подготовку высококвалифицированных юридических кадров поступали из регионов, так было проявлена инициатива и в 2000 году было принято решение о создании филиала АлтГУ в г. Белокуриха.

При непосредственном участии Виктора Яковлевича 23 февраля 2000 г. на базе юридического факультета была создана студенческая юридическая клиника «Фемида». Клиника вплоть до сегодняшнего дня оказывает бесплатную юридическую помощь социально незащищенным и оказавшимся в тяжелом положении гражданам. Консультации в «Фемиде» проводят студенты-юристы. Традиционно юридической клиникой руководят представители кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса, организованной Виктором Яковлевичем. Клиника неуклонно развивается и в 2023 году по соглашению с Фондом «Защитники Отечества» оказывает юридическую помощь лицам, исполняющим воинский долг в рамках СВО, и членам их семей.

Знаковым событием для ЮФ стала организация по инициативе В.Я. Музюкина летней правовой школы (ЛПШ — три заветные буквы для каждого истинного юриста). В.Я. Музюкин предложил поощрять студентов, которые учатся на «отлично» и активно занимаются научной деятельностью и после сдачи летней сессии организовать для них отдых на базе практик на озере Красилово. Постепенно зарождались традиции ЛПШ: соединить отдых с активным проведением досуга, дать возможность студентам в неформальной обстановке получить новые навыки и знания. Эти традиции были заложены В.Я. Музюкиным и до сегодняшнего дня составляют основу деятельности ЛПШ. Многие формы работы, придуманные первыми руководителями ЛПШ и применяемые во время моего участия прошли проверку временем и используются в работе школы до сих пор: разработка законопроектов на определенную тему, тематические задания, например проведение импровизированных выборов Президента по всем необходимым этапам: агитация, политические дебаты, голосование, деловые игры.

Центр повышения квалификации юридического факультета был создан в 2002 году по инициативе и поддержке декана ЮФ Виктора Яковлевича Музюкина. У истоков центра и первым его руководителем была к.ю.н., доцент кафедры конституционного и международного права Вера Ивановна Маньковская. С момента образования Центра реализовано более 100 программ, по которым прошли обучение более 6000 слушателей, включая иностранных граждан. Миссия ЦППК ЮИ АлтГУ — повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов преимущественно правоохранительной сферы: юристов, адвокатов, мировых судей, помощников судей, нотариусов, государственных гражданских и муниципальных служащих, работников кадровых служб и агентств, преподавателей высших учебных заведений.

Сегодня Центр активно развивается и реализует программы ДПО в рамках национальных и краевых проектов. С 2022 года на площадке Центра реализуются программы ДПО антитеррористической и антиэкстремистской направленности.

Внеучебная жизнь факультета включала спорт, культурные мероприятия, просветительские проекты, интересные издания. Существовала особая поддержка спортсменов. Преподаватели регулярно участвовали либо как участники спортивных забегов, турниров, соревнований, либо как активные болельщики. Шубенков Сергей, Богданков Игорь, Воробьева Марина, Воронков Филипп и это не полный список выдающихся и успешных спортсменов.

Журнал «Юристы» основан студентами юридического факультета при поддержке деканата в 2005-м году. Идея журнала — освещение жизни факультета. Он рассказывает о наших студентах и преподавателях. Журнал «Юристы» ценится среди преподавателей, выпускников и практических работников, и всегда вызывает интерес у студентов!

Отдельной социальной миссией факультета была благотворительность и разнообразные благие дела: активно проводились и поддерживались благотворительные акции в подшефном Детском доме. Самыми популярными проектами стали: «Юрист! Помоги детям!», «Юристы — населению!», «Снежный десант». В данном контексте

уместной будет цитата, напечатанная тогда еще студенткой Ольгой Казанцевой в журнале «Юристы»: «Все люди на планете, особенно дети, ждут чего-то волшебного и удивительного, и счастливы, когда сбываются мечты и происходят чудеса! Мы с радостью дарим свою любовь и тепло близким людям, желаем им добра и счастья. А ребяташкам, которым к сожалению не хватает семейного тепла, юридический факультет сумел подарить праздник».

Сегодня на нас, как последователях наследия легендарного декана и лучшего факультета, лежит миссия стать хранителями памяти родной Alma Mater и трансляции молодому поколению трепетного отношения к своей истории и корням. В.Я. Музыкин сделал юрфак АлтГУ ведущий школой элитарного юридического образования, вписав историю юридического факультета в историю общенационального образования. Его ученики добились настоящих профессиональных высот и продолжают с достоинством нести высокое имя юридического факультета, ныне юридического института, в правоохранительных органах, на госслужбе, адвокатуре, нотариальных органах, в педагогической сфере, науке и иных видах юридической деятельности. Бессчетное количество среди них тех, кто безмерно благодарен своему наставнику в разных смыслах и проявлениях.

В корпусе юридического института любимой В.Я. Музыкиным аудитории 107 «С» присвоено имя легендарного Декана. Кафедрой учрежден Ежегодный конкурс научных студенческих работ имени В.Я. Музыкина (ранее он имел статус регионального конкурса, а в 2024 получил статус всероссийского). В 2022 году учреждена стипендия имени В.Я. Музыкина, дающая возможность поощрить талантливых, перспективных и достойных студентов. Ежегодно проводятся Алтайские цивилистические процессуальные чтения памяти В.Я. Музыкина. В перспективе кафедра планирует основать музей Корифеев юридического факультета (института), среди которых важное и особенное место планируется предоставить нашему учителю, наставнику, коллеге Виктору Яковлевичу Музыкину.

В заключении отметим, что В.Я. Музыкин отличался тонким чувством юмора, умением рассказать историю, анекдот, процитиро-

вать нужную для данного человека и момента фразу, привести цитату. Приводим небольшой блок выражений:

«Не боги горшки обжигают!»;

«Дорога ложка к обеду!»;

«Лучшее — враг хорошего!»;

«Каждый суслик — агроном!»;

«Служить бы рад, прислуживаться тошно».

Сегодня коллектив преподавателей и студентов хранит память, чтит традиции факультета, любит юрфак (юр. институт), с оптимизмом смотрит в будущее и стремится сделать родную Alma Mater еще лучше во всех смыслах этого слова! Да будет так всегда!

Раздел I

## АКТУЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИВИЛИСТИКИ

---

Довгань Ксения Евгеньевна,

доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»,  
канд. юрид. наук, доцент

### ОЦЕНКА РАМОЧНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В МЕТОДЕ ГРАЖДАНСКОГО ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРАВА

**Аннотация:** данная статья посвящена анализу свойств метода гражданского процессуального права и поиску в нем элементов рамочного правового регулирования.

**Ключевые слова:** рамочное правовое регулирование, метод гражданского процессуального права, правовое регулирование, законодательство.

**К**онцепция рамочного правового регулирования сформировалась с принятием Конституции Российской Федерации. Сегодня рамочное правовое регулирование является методом (способом) правового регулирования, который присутствует в раз-

ных отраслях российского права, в том числе в области гражданского процессуального права.

В юридической доктрине оценка метода гражданского процессуального права проводится по-разному. А. Вейффельс предлагает оценивать метод с точки зрения исторической перспективы его развития, «прослеживая влияние римско-канонической модели на гражданское судопроизводство раннего Нового времени»<sup>1</sup>. Г. Родарт предлагает рассматривать границы свободы сторон в определении метода регулирования<sup>2</sup>. Наконец, С. Хань-лин обсуждает систему ценностей процессуального права, выступая за «баланс между либеральными и процессуальными ценностями, а также между ценностями справедливости и эффективности»<sup>3</sup>.

Н. Эндрюс рассматривал метод гражданского процесса через принцип состязательности, процессуальной конфиденциальности и начала судебного разбирательства<sup>4</sup>. Л. Зильберман оценивал метод через доктрину судопроизводства и стратегии его развития<sup>5</sup>.

Для отечественной правовой системы ближе подход, представленный М. К. Треушниковым, который отмечал, что для гражданского процессуального права характерен «диспозитивно-разрешительным» метод<sup>6</sup>. М. Ю. Лебедев при оценке этого вопроса предлагает определять объем судебной защиты прав участников

---

<sup>1</sup> Wijffels A. «Civil Procedural Law, the Judiciary, and Legal Professionals», in Heikki Pihlajamäki, Markus D. Dubber, and Mark Godfrey (eds), *The Oxford Handbook of European Legal History*, Oxford Handbooks (2018; online edn, Oxford Academic, 8 Aug. 2018), <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198785521.013.28>, accessed 9 June 2024.

<sup>2</sup> Rodarte G. T., & Castro F. M. (2020). NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS: OS LIMITES À LIBERDADE DAS PARTES QUANTO AO OBJETO NEGOCIÁVEL NA DINÂMICA PROCESSUAL CIVIL. 229–261

<sup>3</sup> Han-lin S. (2005). Discussion on Civil Adjudication Supervision Procedure. *Journal of Anyang Teachers College*.

<sup>4</sup> Andrews N. H. (1994). *Principles of Civil Procedure*.

<sup>5</sup> Silberman L. J., & Stein A. R. (2001). *Civil Procedure: Theory and Practice*.

<sup>6</sup> Гражданский процесс: Учебник (5-е издание, переработанное и дополненное) / Под ред. М. К. Треушникова. М.: Статут, 2014. URL: [https://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/treushnikov\\_mk\\_grazhdanskij\\_process\\_uchebnik/?ysclid=lx8yig2k5r731553092](https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/treushnikov_mk_grazhdanskij_process_uchebnik/?ysclid=lx8yig2k5r731553092)

процесса<sup>7</sup>. Наличие элементов диспозитивности, свободы выбора варианта поведения для участников процесса создает предпосылку для поиска и оценки элементов рамочного правового регулирования. К базовой задаче рамочного правового регулирования относится установка общей модели поведения, путем расширения предмета правового регулирования<sup>8</sup>. «Подобно актам официального толкования в тексте закрепляются менее абстрактные положения, учитывающие определенные условия. В результате происходит корректировка объема предмета правового регулирования, типизация и обобщение конкретных жизненных обстоятельств». Например, сроками, объемом полномочий, политическими, экономическими, социальными, культурными и иными обстоятельствами<sup>9</sup>.

Тем не менее, рамочное правовое регулирование проявляется в гражданском процессуальном праве в меньшей степени, чем в гражданском праве, в силу особенностей каждой из отраслей. Так, В. В. Ярков подчеркивает детальность законодательного урегулирования судопроизводства, универсальность и императивность процессуальных форм<sup>10</sup>.

Таким образом, определенные элементы рамочного правового регулирования присутствуют в гражданском процессуальном пра-

---

<sup>7</sup> Лебедев М. Ю. Диспозитивность как основа метода правового регулирования гражданского процессуального права // Арбитражный и гражданский процесс. 2023. № 5. С. 7–12.

<sup>8</sup> Довгань К. Е. Теория рамочного правового регулирования. Москва: Издательство «Юрлитинформ», 2023. С. 14–15; Довгань К. Е., Коваленко Н. Е. Соотношение рамочного и гражданского процессуального правового регулирования // Арбитражный и гражданский процесс. 2024. № 2. С. 19–22.

<sup>9</sup> Довгань К. Е. Теория рамочного правового регулирования. Москва: Издательство «Юрлитинформ», 2023. С. 14–15; Довгань К. Е., Коваленко Н. Е. Соотношение рамочного и гражданского процессуального правового регулирования // Арбитражный и гражданский процесс. 2024. № 2. С. 19–22.

<sup>10</sup> Ярков В. В. Гражданский процесс: учебник для вузов. Издательство Волтерс Клувер. 2006. URL: <https://polyglotlife.ru/wp-content/uploads/2023/10/%D0%AF%D1%80%D0%BA%D0%BE%D0%B2-%D0%92.%D0%92.-%D0%93%D1%80%D0%B0%D0%B6%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%86%D0%B5%D1%81%D1%81.-%D0%A3%D1%87%D0%B5%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B4%D0%BB%D1%8F-%D0%B2%D1%83%D0%B7%D0%BE%D0%B2-2006.pdf>

ве в силу наличия элементов диспозитивности, выбора варианта поведения для участников процесса в рамках закона.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Andrews N. H. (1994). Principles of Civil Procedure.
2. Han-lin S. (2005). Discussion on Civil Adjudication Supervision Procedure. *Journal of Anyang Teachers College*.
3. Rodarte G. T., & Castro F. M. (2020). NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS: OS LIMITES À LIBERDADE DAS PARTES QUANTO AO OBJETO NEGOCIÁVEL NA DINÂMICA PROCESSUAL CIVIL. 229–261
4. Silberman L. J., & Stein A. R. (2001). Civil Procedure: Theory and Practice.
5. Wijffels A. «Civil Procedural Law, the Judiciary, and Legal Professionals», in Heikki Pihlajamäki, Markus D. Dubber, and Mark Godfrey (eds), *The Oxford Handbook of European Legal History*, Oxford Handbooks (2018; online edn, Oxford Academic, 8 Aug. 2018).
6. Гражданский процесс: Учебник (5-е издание, переработанное и дополненное) / Под ред. М. К. Треушникова. М.: Статут, 2014. URL: [https://www.consultant.ru/edu/student/download\\_books/book/treushnikov\\_mk\\_grazhdanskij\\_process\\_uchebnik/?ysclid=lx8y-ig2k5r731553092](https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/treushnikov_mk_grazhdanskij_process_uchebnik/?ysclid=lx8y-ig2k5r731553092)
7. Довгань К. Е., Коваленко Н. Е. Соотношение рамочного и гражданского процессуального правового регулирования // Арбитражный и гражданский процесс. 2024. № 2. С. 19–22.
8. Довгань К. Е. Теория рамочного правового регулирования. Москва: Издательство «Юрлитинформ», 2023.
9. Лебедев М. Ю. Диспозитивность как основа метода правового регулирования гражданского процессуального права // Арбитражный и гражданский процесс. 2023. № 5. С. 7–12.
10. Ярков В. В. Гражданский процесс: учебник для вузов. Издательство ВолтерсКлаувер. 2006. URL: <https://polyglotlife.ru/wp-content/uploads/2023/10>

Кирюшина Л. Ю.,

к. ю. н., доцент кафедры уголовного процесса и криминалистики  
Алтайский государственный университет

Кирюшин Ю. Ф.,

д. ист. н., профессор (ректор Алтайского государственного университета  
с 1997–2011 гг.)

## ТРАДИЦИИ И ОБЫЧАИ: ИХ ЗНАЧЕНИЕ В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В. Я. МУЗЮКИНА)

**Аннотация:** В данной статье рассмотрены вопросы применения традиций и обычаев в корпоративной культуре высшего учебного заведения. Сделан вывод, что сочетание традиций и обычаев, составляющих культуру взаимодействия в коллективе и в образовательном процессе, а также собственные оригинальные методики преподавателей, приемы педагогической деятельности, могут иметь особое значение в развитии у студентов системы практических умений

**Ключевые слова:** корпоративная культура, профессиональная этика.

**К**ак известно, профессия юриста предъявляет самые высокие требования не только к деловым, но и к моральным качествам представителей этой профессии, обязывая знать и уметь применять в своей профессиональной деятельности, не только правовые, но и другие социальные нормы. Очень часто именно эти нормы непосредственно регулируют как служебную деятельность юриста, так и его внеслужебную сторону жизни. Формирование этой профессиональной компетенции осуществляется на протяжении ни одного года, а нескольких лет, начиная с зачисления на первый курс и заканчивая приказом об отчислении и вручении диплома о высшем профессиональном образовании.

Традиционно в Алтайском государственном университете, как и в других классических университетах, значительную часть выпускников составляют специалисты в области гуманитарных наук. Именно эти науки формируют представления людей о путях общественного развития, предлагают способы решения сложных социальных проблем и т.д.<sup>11</sup>.

Ожидаемо, что к числу не просто основных, а именно особых требований, предъявляемых к лицам, участвующим в предварительном расследовании и отправлении правосудия является профессиональная компетенция, особая профессиональная этика и корпоративная культура, следование которой является необходимым условие работы в правоохранительных органах. На эти важнейшие в юридической деятельности составляющие обратил внимание ещё А. Ф. Кони в 1901–1902 гг. начал читать курс лекций, посвященный нравственным началам в профессиональной этике юриста, и опубликовал научные статьи и труды, посвященные нравственным началам в уголовном судопроизводстве. Так, в «Журнале министерства юстиции» (вступительная лекция «Нравственные начала в уголовном процессе») была опубликована статья, в которой обосновывалось значение основных идей гуманизма и нравственности в профессиональной деятельности юриста<sup>12</sup>.

Формирование специалиста, который выйдет из стен высшего учебного заведения и сможет применять на практике, полученные знания, полагаем, невозможно без освоения механизма реализации социальных регуляторов общественных отношений, наряду с нормами права и научными разработками, которые интегрированы в образовательный процесс.

Усвоение социальных норм, как неоднократно и справедливо, отмечается исследователями данного вопроса, происходит практически в течение всей жизни и различными путями. Так, если система большинства «официальных» норм создается сознательно, нередко

---

<sup>11</sup> Кирюшин Ю. Ф. Лаврентьев Г. В., Минакова Н. Н. Особенности подготовки студентов гуманитарного профиля в условиях инновационной экономики // Известия Алтайского государственного университета 2 (62). 2009. С. 12.

<sup>12</sup> Кобликов А. С. Юридическая этика: учебник. М, 2008. С. 176.

в результате научного анализа общественных отношений, то формирование личности может происходить под влиянием не столько норм, сколько реальных жизненных ситуаций. Такие ситуации могут даже не выходить на общесоциальный уровень<sup>13</sup>. Исследования, проводимые психологами, показывают, что усвоение конкретным индивидом социальных, например, моральных норм проходит ряд последовательных стадий, при этом моральное сознание развивается в ходе активного творческого взаимодействия субъекта со средой. Полагаем, что образовательный процесс, наполненный активной научной, спортивной, социальной жизнью, является благотворной средой для именно такого творческого взаимодействия.

Усвоение профессионально значимой информации происходит максимально эффективно, когда студент вовлекается не только в образовательную деятельность, но и иные формы взаимодействия.

Следует согласиться с мнением А. Р. Ратинова, который в одной из своих работ отмечал, что «господствующие в нашем обществе правовые и этические нормы не могут не оказывать положительного воздействия на психику человека, даже если он совершил общественно опасный поступок»<sup>14</sup>.

При подготовке будущего выпускника, необходимо учитывать, что выполнение профессиональных обязанностей юристами, а особенно участниками уголовного судопроизводства довольно часто ставит следователя, прокурора, судью, адвоката в ситуацию, заставляющую сделать моральный выбор<sup>15</sup>. Сотрудникам правоохранительных органов следует помнить, что наличие этих качеств является свидетельством не только характеристики личности, но и профессиональной компетентности и способности поддерживать престиж выбранной профессии<sup>16</sup>.

При формировании будущего практического работника необходимо учитывать в своей профессиональной деятельности, что регу-

<sup>13</sup> Юридическая психология / сост. и общ. ред. Т. Н. Курбатовой. СПб., 2001. С. 69–70.

<sup>14</sup> Ратинов А. Р. Судебная психология для следователей. М., 2001. С. 236.

<sup>15</sup> Кирюшина Л. Ю. Профессиональная этика участников уголовного судопроизводства: учебное пособие / Барнаул. 2012. С. 20.

<sup>16</sup> Там же.

лятивное взаимодействие права и морали достаточно отчетливо отражено в юридических текстах. Например, в законодательных актах широко распространено использование оценочных понятий, задаваемых через категории морали (недостойное поведение, цинизм, честь, особая жестокость и т.п.). Регулятивное воздействие права на общественные отношения осуществляется через систему особых юридических средств (механизм правового регулирования), обеспечивающую результативное воздействие на общественные отношения путем перевода общих правил в конкретные юридические права и обязанности субъектов, соблюдение которых является непременным условием в профессиональной деятельности юриста.

Поэтому умение свободно владеть не только доктринально определенными и нормативно закрепленными категориями, но и оценочными, морально-нравственными, является важнейшей составляющей профессиональной компетенции студентов, получающих высшее профессиональное образование. Именно сохранение традиций и обычаев, сформировавшихся на протяжении длительного времени в конкретной организации может способствовать формированию такой профессионально-значимой компетенции.

Одной из особенностей создания Алтайского государственного университета в 1973 г., отличающей его от университетов из соседних регионов, которые открывались в этот исторический период, являлось то, что он был организован и открыт, как говорят «с нуля». В отличие от вузов, которые были организованы на основе педагогических университетов или средне — специальных учебных заведений. Филиал Томского университета, а именно, юридический факультет плавно вошел в состав университета, став на долгие годы, ведущим структурным образованием и даже особым явлением в структуре вуза. Приказом министерства Виссо РСФСР за N 336 от 18 июля 1973 г. Алтайскому государственному университету был передан Барнаульский юридический заочный факультет Томского государственного университета. Данный филиал был открыт в 1963 г. и решал задачи, связанные с подготовкой кадров для правоохранительных органов. Профессорско-преподавательский состав данного филиала и материально-техническая база стала неотъем-

лемой частью университета. Именно это обстоятельство послужило предпосылкой, чтобы отмечать юбилейные даты на десять лет раньше даты основания Алтайского государственного университета.

В. Я. Музюкин занимал должность декана юридического факультета с 1991–2011 гг. и за этот период формировалась и закрепились традиция отмечать день рождения факультета на десять лет старше вуза. Несмотря на такое противоречие, что факультет не может быть старше вуза на десять лет, юридический факультет сохранил эту традицию на долгие годы. Не желая изменить формулировку на следующую, например, «40 лет юридического образования на Алтае» (когда университет официально отмечал свое 30-летие), о чем неоднократно просил и даже настаивал действующий ректор Алтайского государственного университета д.ю.н., профессор Ю. Ф. Кирюшин (ректор Алтайского государственного университета с 1997–2011 гг.).

Несмотря на то, что традиции и обычаи обладают общим признаком — устойчивостью, традиции по сравнению с обычаями представляют более широкое образование. Можно говорить о традициях, как об особом социально-психологическом феномене, который по содержанию шире обычая, а существование определяется полезностью для общества, проявляющейся в определенных идеях, социальных установлениях, ценностях и т.д. Учитывая вышесказанное, можно отметить, что такой подход в праздновании юбилейных дат факультета, а в настоящее время Юридического института, можно считать первой и главной традицией. Данная традиция укрепилась и вошла в привычку жизни не только самого факультета, но и университета, выпускников и жителей Алтайского края, так или иначе связанных с данным факультетом (родители, друзья студентов и выпускников, представители общественности и СМИ и т.д.). Коллектив юридического факультета, как и большая часть сотрудников АГУ были выпускниками и сотрудниками Томского государственного университета, которых после создания в Барнауле университета, пригласили на работу. Так, ректор Алтайского государственного университета В. И. Неверов, при поддержке краевых властей, взял на себя и выполнил обязательство по предоставлению квартир преподавателям университета, в том числе и сотрудникам юридиче-

ского факультета. При поддержке краевых властей (А. В. Георгиева) сотрудникам, молодым кандидатам наук и докторам предоставлялись квартиры, дачные участки (после создания в 1978 году садоводства «Наука»). Именно выпускники «томской научной школы» смогли перенести и сохранить Дух первого университета в Сибири и те традиции, которые были в нём заложены.

Это тот самый случай, который приводится учеными в качестве определения понятия обычай. Так, «обычай — это такое общественное правило поведения, которое в результате многократного повторения в жизни общества вошло в привычку, и обеспечивается авторитетом общественного мнения. Обычай — традиционно установившиеся правила общественного поведения (Народные обычаи)<sup>17</sup>.» Можно сказать, что именно благодаря силе общественного мнения и авторитету профессорско-преподавательского состава, сформировалась и на долгие годы укрепились традиция такого противоречивого, с правовой точки зрения, конструкция празднования юбилеев юридического факультета и лично авторитету В.Я. Музюкина. Именно В.Я. Музюкин на протяжении двадцати лет занимая должность декана, поддерживал ее. Надо отметить, что проведение празднования юбилейных дат, связано с сохранением и преумножением добрых традиций. К числу, которых можно отнести приглашение сотрудников, стоявших у истоков, и на протяжении долгих лет работали на факультете, а также выпускников. Такая встреча поколений, всегда способствовала сохранению и поддержанию традиций, благодарности наставникам, которую не всегда могли оценить студенты в рамках обучения. Именно, проработав, на практике выпускники могли в полном объеме оценить тот вклад, который внесли преподаватели не только для формирования выпускника, как высококвалифицированного специалиста, профессионала, способного реализовывать полученные знания, но носителя общечеловеческих ценностей, традиций и обычаев.

---

<sup>17</sup> Ожегов С. И. Словарь русского языка: 70000 слов / Под ред. Н. Ю. Шведовой. 22-е изд., стер., М., 1990. С. 440.

Полагаем, что сохранение традиций и поддержание сформировавшихся и вошедших в привычку жизни факультета (института) обычаев, является неотъемлемой частью профессиональной подготовки студентов-юристов. Отметим, что наряду с нормами права традиции и обычаи являются общественными регуляторами отношений. Также важно подчеркнуть, что соблюдение части из них настолько вошло в привычку жизни общества, что закреплено на уровне нормативных актов. Примером тому могут служить норма уголовно-процессуального и гражданско-процессуального законодательства, закрепляющие обычай вставать во время приветствия (обычай вставать, когда суд входит в зал судебного заседания, а также заслушивание приговора суда стоя). Кроме того, формирование у студентов навыков соблюдения существующих правил поведения, являющихся неотъемлемой частью корпоративной культуры, способствует формированию компетенции по соблюдению профессиональной этики.

В условиях открытого образовательного пространства происходит, как справедливо отмечают исследователи, достраивание содержания образования за счет обнаружения слушателями значимых для них проблем и их включение в программу обсуждения. При этом особое внимание уделяется возрастающей роли педагогов-организаторов образовательного процесса, как непосредственных носителей новаторских идей, проводников нового знания, инновационных технологий<sup>18</sup>. В связи с этим важно отметить, что именно благодаря роли такого педагога — организатора, возможно сохранение, поддержание и продолжение существующих традиций. Таким педагогом-организатором по праву можно назвать В.Я. Музюкина, который не своим авторитетом обеспечивал существование традиций, которые зародились в стенах классических вузов.

В научной литературе авторами отмечается, что большую роль в образовательном процессе играет феномен, который в научной литературе обозначается как «феномен встречи» или просто «встре-

---

<sup>18</sup> Морозова О.П. Профессионально-личностное развитие преподавателя вуза в системе дополнительного профессионального образования // Известия Алтайского государственного университета. 2011. 2/1 (70). С. 34.

ча». Так, именно любимый учитель, любимый писатель, любимый человек — все эти свободно избранные «значимые другие», воплощающие идеалы личности, особенно эффективно представляют перед ней от лица культуры<sup>19</sup>. Полагаем, что именно благодаря существованию таких феноменов, возможно поддерживать и сохранять педагогические приемы передачи не только теоретических доктрин, но и практико-ориентированных традиций и обычаев.

Важно отметить, что сочетание традиций и обычаев, составляющих культуру взаимодействия в коллективе и в образовательном процессе, а также собственные оригинальные методики преподавателей, приемы педагогической деятельности, могут иметь особое значение в развитии у студентов системы практических умений и способов конструирования наиболее приемлемых и оптимальных решений проблемных юридических и морально-нравственных ситуаций. Именно практико-ориентированный характер обучения, при сохранении опыта предшествующих поколений, позволяет сформировать особую профессиональную компетенцию. Такая компетенция позволяет избегать стереотипизации ролевых функций и стандартизации (типизации), способствуя поиску оптимальных и эффективных средств (способов) решения и устранения, возникающих задач и проблем.

Исследователи справедливо отмечают, что процесс совершенствования деятельности в любой сфере носит непрерывный характер. В свою очередь, непрерывность как философская категория характеризует структуру материи, а также процессы развития в живой и неживой природе, обществе и мышлении<sup>20</sup>.

Можно сказать, что благодаря такому подходу к обучению у студентов в течение пяти лет формировался особый тип мышления творческий и практико-ориентированный. В данном случае, твор-

---

<sup>19</sup> Морозова О. П. Профессионально-личностное развитие преподавателя вуза в системе дополнительного профессионального образования // Известия Алтайского государственного университета. 2011. 2/1 (70). С. 34.

<sup>20</sup> Можаяева И. П., Степанов В. В. Научная организация деятельности следователя как структурный элемент криминалистики Вестник криминалистики / Отв. ред. А. Г. Филипов. Вып. 2 (34). — М.: Спарк, 2010. С. 18–23.

ческим можно назвать способность и возможность мыслить нестандартно, избегая шаблонов и различных социальных стереотипов, существующих в обществе, при сформированном практико-ориентированном поиске решения.

Полагаем, что последовательное соблюдение традиций и обычаев, их уважением и поддержание способствует формированию корпоративной культуры не только одного конкретного факультета или института, но и вуза в целом. Вносят неоценимый вклад в имидж университета не только в городе и крае, но и далеко за их пределами. Выпускники юридического факультета были всегда востребованы, как специалисты, не только в других регионах, но даже за рубежом. Нельзя переоценить вклад В.Я. Музюкина, как управленца и педагога в формировании не только выпускников, как специалистов, но и его вклад в формирование имиджа юридического факультета, как одного из ведущих структурных подразделений Алтайского государственного университета.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Кирюшин Ю. Ф. Лаврентьев Г. В., Минакова Н. Н. Особенности подготовки студентов гуманитарного профиля в условиях инновационной экономики // Известия Алтайского государственного университета 2 (62). 2009. С. 12.
2. Кобликов А. С. Юридическая этика: учебник. М., 2008. С. 176.
3. Юридическая психология / сост. и общ. ред. Т. Н. Курбатовой. СПб., 2001. С. 69–70.
4. Ратинов А. Р. Судебная психология для следователей. М., 2001. С. 236.
5. Ожегов С. И. Словарь русского языка: 70000 слов / Под ред. Н. Ю. Шведовой. 22-е изд., стер. М., 1990. С. 440
6. Морозова О. П. Профессионально-личностное развитие преподавателя вуза в системе дополнительного профессионального образования // Известия Алтайского государственного университета. 2011. 2/1 (70). С. 34.

Капустян Анастасия Сергеевна,

преподаватель кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»

## ФИКЦИЯ В ИНСТИТУТЕ ДОКАЗЫВАНИЯ В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ КАЗАХСТАНА

**Аннотация:** В данной статье рассмотрено применение фикции в гражданском процессе Республики Казахстан. Проведен сравнительный анализ применения фикции в институте доказывания в Российской Федерации и Казахстане.

**Ключевые слова:** фикция, гражданский процесс, институт доказывания, Республика Казахстан.

В праве понятие фикция рассматривается в разных аспектах. Григорий Федорович Дормидонтов — в своей работе выделяет понятие следующим образом: «фикция вообще есть известный прием мышления, состоящий в допущении.. в решении задачи при помощи ложного положения»<sup>21</sup>

Виктор Михайлович Горшенев определял фикцию как «закрепленное в правовых актах и используемое в юридической практике нормативное предписание в виде специфического способа, выражающегося в провозглашении существующими факта или обстоятельства, в действительности не имеющих места».

Таким образом, правовая фикция, являясь юридической категорией, заполняющей пробелы объективной действительности, путем признания истинными тех или иных фактов и обстоятельств, которые в действительности не имеют место быть, одновременно является и средством используемым судом для оптимизации процесса.

---

<sup>21</sup> Дормидонтов Г. Ф. Классификация явлений юридического быта, относимых к случаям применения фикций. Часть первая. Юридические фикции и презумпции (часть вторая) / Г. Ф. Дормидонтов // Вестник гражданского права. — 2011. — №3. — С. 168–240.

Фикция, как правовая категория зародилась еще в римском частном праве, в настоящий момент используется законодателями разных стран.

В цивилистическом процессе Республики Казахстан так же, как и в современном российском процессе применяется данная правовая категория. В институте доказывания в казахском праве закреплён ряд фикций, одна из которых содержится в статье 73, которая именуется «Представление доказательств». Согласно части 9 данной статьи, если сторона удерживает у себя истребуемое судом доказательство и не представляет его по запросу суда в установленный судом срок, предполагается, что содержащиеся в нем сведения направлены против интересов этой стороны и считаются ею признанными. При применении фикции в данной норме, суд признаёт факт доказанным, при чем сразу устанавливая негативные для данной стороны последствия в виде выводов суда не в пользу стороны. Аналогичная конструкция фикции содержится и в российском ГПК в части 1 статьи 68, в соответствии с которой в случае, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у нее доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

Еще одна фикция в институте доказывания в процессе Республики Казахстан содержится в части 8 статьи 82, которая именуется Назначение судебной экспертизы. Согласно данной статье если сторона уклоняется от участия в производстве экспертизы или чинит препятствия в ее проведении (не является на экспертизу, не представляет экспертам необходимые для исследования материалы, не предоставляет возможности исследования принадлежащих ей объектов, которые невозможно или затруднительно представить в суд), а по обстоятельствам дела без участия этой стороны экспертизу провести невозможно, суд, в зависимости от того, какая сторона уклоняется от экспертизы, вправе признать факт, для выяснения которого экспертиза была назначена, установленным или опровергнутым. Аналогичное правило так же содержится и в статье 79 ГПК Российской Федерации.

Таким образом, мы можем наблюдать схожесть законодательства Российской Федерации и Республики Казахстан в части применения фикций в институте доказывания в цивилистических процессах данных стран.

Курочкин Сергей Анатольевич,

заведующий научной лабораторией социально-правовых исследований Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, канд. юрид. наук, доцент

## ЦИФРОВАЯ ГРАЖДАНСКАЯ ПРОЦЕССУАЛЬНАЯ ФОРМА

**Аннотация:** гражданская процессуальная форма играет важную роль в обеспечении результативности гражданского судопроизводства, достижении его целей с минимальными издержками. Развитие общественных отношений, внедрение новых информационных технологий вынуждают трансформироваться и процессуальную форму, которая в ином случае будет сдерживать судебную деятельность. Развитие гражданской процессуальной формы является, таким образом, одним из ключевых условий, обеспечивающих эффективность гражданского судопроизводства.

**Ключевые слова:** цифровая гражданская процессуальная форма, гражданское судопроизводство, цели, результаты, издержки.

**П**роблемы гражданской процессуальной формы всегда вызвали интерес в научном сообществе. В последнее время, несмотря на не утихающую дискуссию о роли гражданской процессуальной формы в развитии административного судопроизводства, все чаще стали звучать критические оценки перспектив дальнейших исследований процессуальной формы. С такими подходами трудно согласиться. Гражданская процессуальная фор-

ма остается важнейшей категорией науки процессуального права и процессуального законодательства. Однако, внедрение новых информационных технологий в судебную деятельность вынуждает задуматься о той роли, которую будет играть процессуальная форма в новой цифровой реальности.

Как известно, под процессуальной формой понимается совокупность однородных процедурных требований, предъявляемых к действиям участников процесса и направленных на достижение определенного материально-правового результата<sup>22</sup>. Стоит подчеркнуть, что именно процессуальная форма выступает гарантом стабильности гражданского судопроизводства. Ее значение учеными усматривается в «создании определенного стандарта юрисдикции»<sup>23</sup>, процессуальная форма небезосновательно рассматривается как основное средство обеспечения эффективности судопроизводства<sup>24</sup>. Процессуальная форма минимизирует издержки ошибочных решений, стандартизирует процессуальную деятельность, снижая тем самым издержки судебного разбирательства. Важнейшую роль особая правовая форма играет в достижении целей судебного процесса. Достижение целей, определенных законом, — это ключевой параметр эффективности судопроизводства.

Проникновение цифровых технологий в судебную деятельность неизбежно ставит перед учеными задачу осмысления перемен, происходящих с процессуальной формой. В доктрине активно обсуждаются основные направления цифровизации правосудия по гражданским делам, автоматизации судебных процессов и процедур, развития электронной коммуникации, внедрения технологий искусственного интеллекта и машинного обучения в сфере гражданской

---

<sup>22</sup> Юридическая процессуальная форма: теория и практика. М., 1976. С. 13.

<sup>23</sup> Гражданский процесс. Общая часть / Под ред. Т.А. Беловой, И.Н. Колядко. Минск, 2020. С. 10.

<sup>24</sup> Плюхина М.А. Процессуальные средства обеспечения эффективности судопроизводства по гражданским делам. Автореферат дис... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2002. С. 13.

юрисдикции<sup>25</sup>. Цифровизация правосудия, однако, не отменяет важности реализации процедурных требований, предъявляемых к действиям участников процесса, и обеспечивающих реализацию целей судопроизводства. Как никогда актуальны тезисы К. И. Комиссарова, рассматривавшего в качестве одного из основных направлений развития гражданского процессуального права совершенствование процессуальной формы в сочетании с максимальным устранением формализма<sup>26</sup>. Процессуальная форма, как представляется, может и должна сыграть важную роль в обеспечении эффективности гражданского судопроизводства в новых цифровых условиях. Эффективность — это характеристика, определяющая реальное достижение целей с минимально необходимыми издержками. Результат позволяет оценить достижение цели, процедурные требования задают издержки. Их сопоставление дает возможность сделать вывод об эффективности деятельности, реализуемой в правовой форме, наметить пути ее совершенствования.

Реализация государственной функции, в частности, правосудия по гражданским делам, в правовой форме определяется особым содержанием такой функции. «Необходимый минимум формализма гарантирует защиту прав и интересов лиц, обратившихся в суд, характеризует содержательную сторону судебной деятельности как правосудия»<sup>27</sup>. Последовательное развитие минимальных формальных требований в ногу со временем — важное условие результативности и экономичности правосудия по гражданским делам.

Исследования показывают, что процессуальная форма позволяет достигать результата судебной деятельности с оптимальными издержками. В изучении эффективности правосудия они делятся

---

<sup>25</sup> См. например: Трансформация правового регулирования отношений, связанных с применением цифровых технологий в судебной системе и в системе исполнения судебных актов: монография / Под ред. С. Ф. Афанасьева, В. Ф. Борисовой. Часть 1. М., 2022. С. 131 и далее.

<sup>26</sup> Комиссаров К. И. Последовательно прогрессивное развитие советского гражданского процессуального права // Проблемы действия и совершенствования советского гражданского процессуального законодательства. Межвузовский сборник научных трудов. Отв. ред. К. И. Комиссаров. Свердловск, 1982. С. 4.

<sup>27</sup> Бернэм У., Решетникова И. В., Ярков В. В. Судебная реформа: проблемы гражданской юрисдикции. Екатеринбург, 1996. С. 29.

на две группы — издержки судебных ошибок, а также процессуальные издержки, включающие все виды расходов и сроки разрешения дел. Гражданская процессуальная форма, устанавливающая требования к процессуальным действиям, определяет оптимум таких издержек. В этом смысле процессуальная форма — это не только «стандарт юрисдикции», это еще и стандарт издержек, гарантирующий качество судебной защиты. Однако стандарт — это совсем не застывший шаблон. Процессуальная форма в известных пределах изменяема. Как указано Н. А. Рассахатской, дифференцированное построение гражданской процессуальной формы обеспечивает оптимальность, универсальность ее характеристики, позволяет создать необходимые гарантии эффективной, рациональной организации процесса, правильного разрешения гражданских дел<sup>28</sup>. Отметим, что дифференциация процессуальной формы не всегда становится итогом властных решений, большим потенциалом обладает конкретизация процесса, формирование требований волей участников процесса в пределах, определенных законом.

Изменяемость процессуальной формы неизбежно открывает дискуссию по проблемам упрощенных производств, которые нередко используются для снижения остроты проблемы перегруженности судов. Именно процессуальная форма, как универсальный стандарт юрисдикции, выступает в таких случаях гарантией эффективности судопроизводства. Права Н. А. Громошина, важнейшее значение процессуальной формы в том, что она позволяет определить границы возможных изменений процедуры рассмотрения гражданских дел, в частности, границы упрощения<sup>29</sup>.

Условием эффективности судопроизводства в новой цифровой реальности является развитие таких общих свойств процессуальной формы, как целесообразность, простота и рациональность. Как известно, целесообразность определяет построение процесса в соответствии с целями и задачами, определенными законом, простота означает доступность защиты прав, рациональность — закрепле-

---

<sup>28</sup> Рассахатская Н. А. Гражданская процессуальная форма. Саратов, 1998. С. 12.

<sup>29</sup> Цивилистический процесс современной России: проблемы и перспективы / Под ред. Н. А. Громошиной. М., 2017. С. 26.

ние законом и совершение только необходимых для осуществления задач правосудия действий<sup>30</sup>. Укрепление перечисленных свойств, развитие соответствующих требований благотворно сказываются на эффективности судопроизводства.

Наряду с процессуальной формой, бесспорно, должны быть приняты во внимание и другие факторы, способствующие достижению целей гражданского судопроизводства, повышающие его эффективность. Такие средства соотносятся с процессуальной формой как частное и общее, поскольку, с одной стороны, они сами выступают частью гражданской процессуальной формы, являются ее составляющими, а с другой — применяются не во всех гражданских делах и лишь при наличии определенных обстоятельств<sup>31</sup>. Бесспорно, эти средства повышают эффективность судебной деятельности, но не являются ее исчерпывающими гарантиями. Цифровизация судопроизводства требует новых решений и средств.

На наш взгляд, основными направлениями развития гражданской процессуальной формы на современном этапе становятся: во-первых, дальнейшее формирование условий результативности процессуальных действий, снижения доли судебных ошибок; во-вторых, оптимизация издержек рассмотрения и разрешения дел, рассматриваемых в порядке гражданского судопроизводства. Они проявляются в дифференциации производств, оптимизации процессуальных правил, основанных на соображениях процессуальной экономии, сокращении процессуальных сроков, при одновременном создании условий для качественного разрешения дел в суде первой инстанции через концентрацию процесса и укрепление стадии подготовки дела к судебному разбирательству.

В XXI веке гражданская процессуальная форма неизбежно столкнулась с вызовами цифровизации. Все больший объем процессу-

---

<sup>30</sup> *Рассахатская Н. А.* Указ. соч. С. 46.

<sup>31</sup> *Плюхина М. А.* Указ. соч. С. 13–14. К числу таких средств М. А. Плюхина относит «процессуально-обеспечительные меры», осуществляемые на основе и в точном соответствии с процессуальным законом действия, которые гарантируют достижение эффективности судопроизводства (обмен состязательными документами, раскрытие доказательств, обеспечение иска, обеспечение доказательств и др.).

альных действий может совершаться с применением современных информационных технологий, закономерно меняются требования, предъявляемые к таким действиям. Правосудие трансформируется под влиянием информационных технологий. Серьезный импульс этому процессу придало принятие в декабре 2021 г. изменений в ГПК РФ, АПК РФ и КАС РФ, существенно расширивших использование информационно-технологических средств в судебном процессе. Очевидно, что все эти перемены обусловлены необходимостью достижения искомого материально-правового результата в новых условиях судебной деятельности. Сказанное позволяет ставить вопрос о возникновении нового правового феномена — цифровой гражданской процессуальной формы. Процессуальные правила сегодня подкрепляются алгоритмами, техническими требованиями, соблюдение которых обеспечивает бесперебойность функционирования задействованных в судопроизводстве информационных систем. *Цифровая гражданская процессуальная форма — это совокупность процедурных, а также технических требований, которые предъявляются к совершаемым с применением современных информационных технологий действиям участников гражданского судопроизводства для достижения его целей с оптимальными издержками.*

Очевидно, что новый правовой феномен потребует междисциплинарных научных исследований. По наблюдению С. Ф. Афанасьева, цифровые технологии все больше концептуально проникают в процессуальную правовую материю. Это объективное и всеобъемлющее явление глобального научно-технического прогресса, поэтому доктрина должна в известной степени переосмыслить отдельные давно устоявшиеся подходы<sup>32</sup>. Таким образом, научную дискуссию по проблемам гражданской процессуальной формы, вопреки некоторым оценкам, закрывать пока рано.

---

<sup>32</sup> Афанасьев С. Ф. О правовой политике в области формирования и реализации механизмов онлайн-разрешения споров в гражданском и административном судопроизводстве // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2021. № 12. С. 103.

Обобщая сказанное, отметим, цифровизация процессуальной формы является объективным, а во многом и определяющим, направлением ее развития. Развитие гражданской процессуальной формы является важным условием обеспечения эффективности гражданского судопроизводства, достижением им определенных законом целей с минимальными издержками.

Михайленко Юлия Анатольевна,

доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»,  
кандидат юридических наук, доцент

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ АЛЬТЕРНАТИВНОЙ ПРОЦЕДУРЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ПОСРЕДНИКА ДЛЯ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКА ОТ МОББИНГА**

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 24–28–01400, <https://rscf.ru/project/24-28-01400/>

**Аннотация:** исследуется понятие и способы проявления моббинга. Делается вывод о недостаточной приспособленности норм российского трудового законодательства для защиты работника от давления со стороны работодателя и коллектива. При оценке процедуры медиации в качестве альтернативы традиционным способам защиты права работника на комфортные условия труда, отмечается, что возможность медиативного регулирования установлена не для всех трудовых споров, а лишь для вытекающих из трудовых отношений, к которым случаи моббинга не всегда могут быть отнесены.

**Ключевые слова:** моббинг; обеспечение работодателем условий труда; охрана труда; процедура медиации.

«Моббинг» (от английского «to mob» — грубить, нападать стаей, травить) — явление, когда коллектив или его часть ополчаются на одного или нескольких своих членов с целью их изгнания. Как указывает О.А. Курсова: «В самом общем смысле под моббингом понимается такая форма агрессивного поведения, которая выражается в негативных коммуникативных действиях одного человека или группы лиц (субъекта моббинга), направленных, как правило, против отдельного человека (объекта моббинга)»<sup>33</sup>.

В современной России трудовые антимоббинговые нормы исчерпываются декларацией в ст. 2 ТК РФ принципа обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности и правовыми положениями о защите от принудительного труда и дискриминации (ст. ст. 2, 3, 4 ТК РФ).

В судебных спорах работники довольно часто заявляют о проявлении в отношении них моббинга, однако это далеко не всегда совпадает с оценкой суда. Например, по мнению истца (директора школы) неоднократные проверки и служебные записки, «в которых излагались суждения не относящиеся к предмету проверки», следует расценивать как преследование со стороны должностных лиц управления образования. Ответчик же представил доказательства, что в результате плановой проверки счётной палатой было обнаружено нецелевое использование бюджетных средств, выделенных на обеспечение бесплатным питанием учащихся, чем и был вызван последующий ведомственный контроль<sup>34</sup>.

Вообще, суды избегают в своих решениях термина «моббинг» — оно используется лишь при изложении позиции истца. Так, в упомянутом выше деле в качестве обстоятельств, имеющих значение для правильного разрешения спора (по иску о признании незаконным увольнения руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ), суд указал факт принятия соответствующего решения уполномочен-

<sup>33</sup> Курсова О.А. Защита от моббинга в трудовых отношениях: проблемы правового регулирования // Сибирское юридическое обозрение. 2014. №3 (24). С. 29.

<sup>34</sup> Железнодорожный районный суд г. Симферополя Республики Крым: решение от 27 октября 2023 года по делу № 2–1688/2023.

ным лицом или органом, а также соблюдение работодателем принципов недопустимости злоупотребления правом и запрета дискриминации в сфере труда. В другом споре (о восстановлении учителя, уволившегося по собственному желанию) отказ в иске суд мотивировал отсутствием доказательств, что работодатель оказывал на ответчика давление (в том числе психологическое) с целью понуждения к увольнению<sup>35</sup>.

Более интересный случай моббинга рассматривался Ленинским районный судом г. Владивостока<sup>36</sup>. Коллектив врачей отделения неотложной хирургии вступил в конфликт с бывшей сотрудницей (переведенной в смежное хирургическое отделение): выполняя устное распоряжение заведующего отделения неотложной хирургии, ее отказывались пускать в ординаторскую (несмотря на то, что во время дежурств, она использовалась совместно врачами обоих отделений), объявили бойкот. Суд отказал в иске о признании действий незаконными и о компенсации морального вреда, предъявленном к госпиталю, мотивируя решение тем, что эти сотрудники не выполняли в отношении истицы функции представителей работодателя. Администрация госпиталя, напротив, пыталась урегулировать конфликт, предоставив на выбор истице все остальные ординаторские. Суд посчитал, что истицей не доказан факт нарушения ее трудовых прав, поскольку межличностный конфликт между сотрудниками не является спором, вытекающим из трудовых правоотношений.

Представляется, однако, что отношения, связанные с преследованием работника при исполнении им трудовых обязанностей, могут рассматриваться в качестве элемента содержания единого трудового правоотношения, если «обеспечение работодателем условий труда» включает и обязанность обеспечить благоприятную психологическую обстановку на рабочем месте. К сожалению, напрямую о такой обязанности работодателя ни трудовое законодательство, ни иные нормативные правовые акты, не говорят. Сегодня обязанность работодателя обеспечить психологически нормальные усло-

---

<sup>35</sup> Онгудайский районный суд Республики Алтай: решение от 4 сентября 2020 года по делу №2–248/2020.

<sup>36</sup> Решение от 28 июля 2020 г. по делу №2–1629/2020.

вия можно предусмотреть в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актов, наконец, в трудовом договоре.

Во Франции обязанность работодателя обеспечить нормальные условия труда включает и психологический аспект. Согласно статье L. 4121-1 французского Трудового кодекса<sup>37</sup>, работодатель должен принять необходимые меры для обеспечения безопасности и защиты физического и ментального здоровья работников. Кроме того, его Раздел V (статьи с L1151-1 по L1155-2) целиком посвящен проблемам преследования, и обязанность предотвратить преследование также возлагается на работодателя.

Для определения морального и сексуального притеснения французский законодатель вводит признак неоднократности: ни один сотрудник не должен подвергаться повторяющимся актам морального притеснения, которое может ущемить его права и достоинство, изменить его физическое или психическое здоровье или поставить под угрозу профессиональное будущее. Под сексуальными домогательствами понимаются повторяющиеся (в том числе разными лицами однократно, при условии, что им известно о повторности) комментарии или поведение с сексуальным или сексистским подтекстом, которое подрывает достоинство работника из-за своего унижающего характера, либо создает в его отношении запугивающую, враждебную или оскорбительную ситуацию. Приравниваться к сексуальному домогательству и любые формы серьезного давления, даже неповторяющегося, с целью получения акта сексуального характера (в том числе, в пользу третьего лица).

Работникам гарантируется право на защиту, запрещается какое бы то ни было ограничение их прав, в связи с жалобами и раскрытием информации о преследованиях. Кроме того, прекращение трудового договора, происходящее в нарушение указанных положений, недействительно. Такое регулирование позволяет работнику защищаться от преследования на рабочем месте, в том числе и в слу-

---

<sup>37</sup> Code du travail // Légifrance [сайт] [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2024-06-05](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2024-06-05)

чае конфликта между работниками (см., напр., un arrêt récent de la Cour de Cassation, Chambre sociale du 17 octobre 2012, n°11-18208)<sup>38</sup>.

Проблема обеспечения работникам психологического комфорта решается и в других государствах. Одним из ее аспектов является снижение напряженности и стресса в связи с развитием технологий видео-наблюдения. Уже в 2019 году МОТ отмечала, что в США и Западной Европе работникам предоставляются различные уровни отпуска в связи со стрессом, развиваются горячие линии и психологические консультации. В Австрии принят свод законов, направленных на защиту персонала от негативных воздействий на рабочем месте, и нормы регламентирующие наблюдение за сотрудниками, вписаны в систему норм об охране труда. В частности, работодатели вправе устанавливать надзор за работниками, при условии, что он не нарушает человеческое достоинство, а также согласован в рамках социального партнерства. В то же время в большинстве стран достаточно проинформировать работника о наблюдении, чтобы оно соответствовало требованиям закона<sup>39</sup>.

Таким образом, можно констатировать, что явление моббинга не отражено в ТК РФ и других централизованных источниках трудового права; отсутствует официальная статистика о проявлениях моббинга (включая данные об убытках бизнеса из-за его проявления в трудовом коллективе); профсоюзные объединения не выполняют своей защитной функции, а для органов судебной власти категории морального преследования в трудовом коллективе не существует, так как нет регламентирующих данное явление законов.

Возможным решением проблемы моббинга в условиях российской действительности является медиация. В 2011 г. вступил в силу Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее — Закон о медиации). Под процедурой медиации понимается

---

<sup>38</sup> Roumaneix D. La en cas de conflit du travail, un outil pour l'employeur proposer dans le Document Unique, 24.01.2014. URL: <http://www.village-justice.com/articles/mediation-conflit-travail-outil,16047.html>

<sup>39</sup> Contribution by the International Bar Association to the International Labour Organization debate about the future of work: The IBA Report, September 2019. — P. 169–170.

способ урегулирования споров при содействии медиатора (независимого физического лица, действующего на профессиональной или непрофессиональной основе) на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. В соответствии со статьей 1 Закона о медиации, указанный способ может применяться, в частности, в отношении споров, возникающих из трудовых правоотношений (за исключением случаев, когда спор затрагивает права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы).

Несмотря на то, что медиативное урегулирование конфликта, связанного с преследованием на рабочем месте представляется гораздо более эффективным, чем перспективы судебной защиты нарушенных прав этого работника, применение указанной процедуры проблематично. Во-первых, это связано с отсутствием в ТК РФ ссылок на возможность медиации. В юридической литературе неоднократно отмечалось, что отнесение споров, вытекающих из трудовых отношений, к сфере действия Закона о медиации никак не повлияло на нормы кодекса, определяющие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров<sup>40</sup>.

Во-вторых, Закон о медиации предусматривает возможность медиативного регулирования не для всех трудовых споров, и даже не для всех индивидуальных трудовых споров, а лишь для «возникающих из трудовых правоотношений», к которым случаи моббинга не всегда могут быть сведены. Согласно статье 15 ТК РФ, под трудовыми отношениями понимается основанное на договоре личное выполнение работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодатель-

---

<sup>40</sup> Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2019. № 1. С. 48; Филипова И.А. Урегулирование трудового спора посредством медиации: современное состояние законодательства, практика его применения и перспективы развития // Журнал российского права. 2016. № 6 (234). С. 97; Рашидова А.И., Дарчинян З.М. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 8 (69). С. 120.

ством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Следовательно, при буквальном толковании Закона о медиации эта процедура не предназначена для споров, связанных с отказом в приеме на работу, или возникающих по поводу подготовки и дополнительного профессионального образования работников, материальной ответственности сторон трудового договора, так как в статье 1 ТК РФ все указанные отношения отнесены не к трудовым, а к «иным непосредственно связанным с трудовыми». При этом лишь коллективные трудовые споры непосредственно указаны в Законе о медиации в качестве споров, к которым процедура медиации не применяется. Представляется, что исключение из сферы медиативного урегулирования трудовых споров, вытекающих из отношений, перечисленных во втором и последующих абзацах части второй ст. 1 ТК РФ (за исключением коллективных трудовых споров), вряд ли входило в намерения законодателя. Скорее это — недостатки юридической техники. Тем не менее, формальное препятствие для передачи медиатору части возникающих в процессе труда конфликтов имеется.

В заключение отметим еще одно высказанное в литературе опасение относительно эффективности медиации, связанное с особенностью правового положения сторон трудового договора. Трудовые отношения изначально строятся на принципе власти-подчинения, а значит, работник находится в экономической зависимости от работодателя, не обладает равными с ним правами. Это может негативно повлиять на возможность защиты своих прав без судебного разбирательства, что делает нецелесообразным применение процедуры медиации в трудовых отношениях<sup>41</sup>.

Таким образом, медиативная процедура разрешения трудовых споров, и в частности, конфликтов, связанных с моббингом, не по-

---

<sup>41</sup> Прасолова И.А. Медиация как альтернативный способ регулирования трудовых споров // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К.Н. Гусова. — М., 2011. С. 406–407; Рашидова А.И., Дарчинян З.М. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 8 (69). С. 117–118.

лучила широкого применения в России. Верховным Судом РФ изучена представленная судами общей юрисдикции и арбитражными судами информация за 2015 год: с помощью медиации было урегулировано всего 94 трудовых спора<sup>42</sup>. Разумеется, это отчасти объясняется и такой тривиальной причиной, как освобождение работника от судебных расходов, чего для процедуры медиации не предусмотрено. Однако вплоть до возложения на работодателя обязанности обеспечить психологический комфорт и безопасность работника, альтернативная процедура — единственная возможность защитить работника от моббинга, если его субъектом выступают рядовые сотрудники, а не представитель работодателя.

**Мрастьева Ольга Сергеевна,**

доцент, кафедры арбитражного процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», канд. юрид. наук, доцент

**Семикина Светлана Александровна,**

доцент, кафедры арбитражного процесса ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», канд. юрид. наук, доцент

## **К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ МЕДИАЦИИ В АРБИТРАЖНОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Аннотация:** в данной статье делается акцент на проблемах и особенностях применения процедуры медиации в арбитражном судопроизводстве. Авторы приходят к выводу о необходимости закрепления в законодательстве специфики примирения в арбитражном процессе, в том числе и в условиях цифровизации, плюсы и мину-

---

<sup>42</sup> Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год / утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22.06.2016 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2017. № 1.

сы онлайн медиации. Анализируются проблемы при подготовке медиаторов, применяющие ИТ-технологии при проведении переговоров с участниками процесса.

**Ключевые слова:** арбитражный процесс, суд, экономические отношения, медиация, онлайн медиация, цифровизация.

**В** настоящее время институт медиации представляет собой перспективную форму взаимодействия субъектов предпринимательской деятельности. Стоит отметить о необходимости в более тщательном усовершенствовании современных примирительных процедур, позволяющих участникам экономических споров, не обращаясь в суд урегулировать свои разногласия. Обращаясь к Федеральному закону от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», который регулирует данную процедуру медиации, известную достаточно давно, и по своей сути представляющую собой такую форму прекращения конфликтной ситуации, при которой будет участвовать независимая нейтральная сторона, а конкретно медиатор.

В переводе с латинского «mediare» «посредничать» и означает участие в конфликте независимой, нейтральной и незаинтересованной по отношению к конфликтующим сторонам участника, который будет авторитетным для всех конфликтующих участников<sup>43</sup>.

В действительности именно медиатор может четко отметить юридическую сторону конфликта, тем самым помочь оценить перспективы данного дела. Несмотря на то, что закон предписывает возможность применять данную процедуру, на сегодняшний день все это существует условно. Можно отметить достаточно небольшую заинтересованность в услугах медиаторов. Ведь данная «процедура ориентирована не на выяснение вопроса кто прав, а кто виноват, а на конструктивный поиск решения сложившейся ситуации. Ме-

---

<sup>43</sup> Более подробно: MUHAMMAD ABU SAD AH. International Contracting and Commercial Arbitration: An Analysis of the Doctrine of Harmonisation and Regionalism With Special Reference to the Middle East Region. URL: <https://orca.cardiff.ac.uk/55158/1/U585547.pdf> (дата обращения: 13.04.2024)

диатор обеспечивает последовательное и достаточно конструктивное ведение переговоров. Алгоритм ведения процесса переговоров медиатором необходимо проработать и закрепить в действующем законодательстве»<sup>44</sup>.

В соответствии с действующим российским законодательством закрепляется необходимость соблюдения и досудебного порядка при рассмотрении определенных категорий дел<sup>45</sup> в арбитражном судопроизводстве, в том числе и медиация. В Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 июня 2021 года № 18 «О некоторых вопросах досудебного урегулирования споров, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства» закреплено, что «под досудебным урегулированием следует понимать деятельность сторон спора до обращения в суд, осуществляемую ими самостоятельно (переговоры, претензионный порядок) либо с привлечением третьих лиц (например, медиаторов, финансового уполномоченного по правам потребителей финансовых услуг), а также посредством обращения к уполномоченному органу публичной власти для разрешения спора в административном порядке (пункт 2 статьи 11 Гражданского кодекса Российской Федерации, часть 4 статьи 3 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, часть 5 статьи 4 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации)»<sup>46</sup>.

В соответствии с постановлением, говорится о том, что «медиация становится обязательным досудебным урегулированием спора в случае, если стороны заключили соглашение о применении процедуры медиации и в течение оговоренного для ее проведения срока

---

<sup>44</sup> Мрастьева О. С. К некоторым вопросам о примирении участников экономических отношений. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49983826> (дата обращения: 13.04.2024)

<sup>45</sup> Добролюбова Е. А. Медиация в системе способов защиты прав предпринимателей: дисс. ... к.ю.н. Москва, 2012. — 219 с. URL: <http://www.dslib.net/civil-pravo/mediacija-v-sisteme-sposobov-zawity-prav-predprinimatelej.html> (дата обращения: 20.04.2024)

<sup>46</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 г. № 18 «О некоторых вопросах досудебного урегулирования споров, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства» // Российская газета. 02.07.2021. № 144.

обязались не обращаться в суд (часть 1 статьи 4 Закона о медиации)<sup>47</sup> или заменили предусмотренную федеральным законом процедуру досудебного урегулирования спора на медиацию при условии, что соответствующий федеральный закон позволяет изменить порядок такого урегулирования договором (например, часть 5 статьи 4 АПК РФ)».

Определим, что расходы, которые несут стороны в связи с урегулированием спора во внесудебном порядке (в том числе при помощи процедура медиации), суды не признают судебными издержками. Такие средства и не возмещаются согласно нормам главы 7 ГПК РФ, главы 10 КАС РФ, главы 9 АПК РФ. Расходы можно признать издержками, если они необходимы для осуществления права на обращение в суд. На деле доказать такую связь сложно (Постановление 6 ААС от 12.03.2021 г. № 06АП-646/2021 № А73-9518/2020)<sup>48</sup>.

Таким образом, можно определить, что институт медиации не достаточно в полной мере реализуется в современном арбитражном судопроизводстве. К таким причинам можно отнести, то, что, во-первых, отсутствует единая централизованная система медиации; во-вторых, медиативное соглашение по своей сути в следствии закона представляет обычную сделку, при этом для принудительного исполнения необходимо также обращаться в суд за исполнительным листом. «Здесь важно отметить, что медиативное соглашение, утверждается в качестве мирового соглашения в том случае, если оно не противоречит закону и не нарушает права других лиц. По мнению практиков, применение института медиации иногда приводит к затягиванию недобросовестными участниками процесса в суде, что является тоже одной из причин неполноценной работы данного института»<sup>49</sup>.

---

<sup>47</sup> Федеральный закон от 27.10.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ. 2010. № 31, ст. 4162.

<sup>48</sup> Подробнее <https://www.arbitr-praktika.ru/article/2489-mediatsiya> (дата обращения: 21.04.2024)

<sup>49</sup> Инамова Е. А., Семикина С. А. К вопросу о медиации в арбитражном судопроизводстве и зарубежных странах // Цивилистика: право и процесс. 2021. № 4. // URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47460726> (дата обращения: 20.04.2024)

Следует также отметить, что практика применения процедуры медиации постоянно увеличивается и законодательство о медиации предоставляет сторонам спора большие возможности для урегулирования конфликта. В последующем в Законе о медиации будут раскрываться всевозможности медиативных процедур. Например, «профессиональным сообществом уже ведется обсуждение возможности участия медиаторов в банкротных процедурах для урегулирования претензий кредиторов к контролирующим должника лицам в рамках субсидиарной ответственности»<sup>50</sup>.

Обратим внимание на особенности применения цифровизации в институте медиации. «Цифровизация — процесс, направленный не только на оцифровку всех мировых ресурсов (создание цифровых копий), но и формирование сетевых платформ взаимодействия, с целью получения прогнозируемого и гарантированного результата от любого управляющего воздействия»<sup>51</sup>.

Одной из основных заслуг цифровизации является возможность урегулирования спора медиаторами, где стороны могут как вариант завершить конфликт заключением медиативного соглашения, которое имеет роль исполнительного документа, и тем самым урегулировать спор, используя новые технологии. Так, медиация относится к внесудебным способам урегулирования судебного спора, который позволяет сторонам найти то решение, которое их устроит в рамках конкретного дела.

На сегодняшний момент фактически медиатор выполняет роль «цифрового юриста», который в онлайн порядке помогает сторонам быстро разрешить спор на взаимовыгодных условиях, избегая судебных издержек. Такая практика появилась в развитых странах Европы, США и Австралии, которые успешно использовали процедуры онлайн медиации в своем законодательстве.

---

<sup>50</sup> Медиация в России. Почему до обращения спорящих сторон в суд они так редко прибегают к процедуре медиации?//URL: [https://zakon.ru/blog/2020/11/09/mediaciya\\_v\\_rossii\\_pochemu\\_do\\_obrascheniya\\_sporjaschih\\_storon\\_v\\_sud\\_oni\\_tak\\_redko\\_pribegayut\\_k\\_proce](https://zakon.ru/blog/2020/11/09/mediaciya_v_rossii_pochemu_do_obrascheniya_sporjaschih_storon_v_sud_oni_tak_redko_pribegayut_k_proce) (дата обращения: 20.04.2024)

<sup>51</sup> Словарь терминов и понятий цифровой дидактики // [https://firo.ranepa.ru/files/docs/EP/Slovar\\_cifrovoj\\_didaktiki.pdf](https://firo.ranepa.ru/files/docs/EP/Slovar_cifrovoj_didaktiki.pdf) (дата обращения: 21.04.2024).

По нашему мнению, онлайн медиация существенно разгрузит судебную систему и позволит развиваться альтернативному виду внесудебного урегулирования споров. Медиаторов, которые знают IT право при использовании проведение онлайн переговоров, в переговорах как в других зарубежных странах, пока также немного. Сущность онлайн разрешения споров заключается в добровольности и прозрачности процесса, а также в сохранении конфиденциальности спора<sup>52</sup>.

Однако медиатору, чтобы применять IT-технологии необходимо пройти обучение, получить навыки работы в онлайн переговорах. Представляется, что медиаторам лучше получить знания в РГУП при ВС РФ, где курсы сконцентрированы при дальнейшей работе на практическую работу в судах, программы подготовки медиаторов со специализацией на урегулировании правовых споров. Обучение осуществляется в рамках Научно-практического проекта РГУП «Примирительные процедуры в гражданском и административном судопроизводстве», который реализуется с 2020 года на базе федеральных судов в г. Москве и в Московской области<sup>53</sup>.

Для эффективного осуществления цифровизации в медиации требуются внедрение специальных программ и приложений, направленные на помощь для спорящих сторонам для обращения к профессиональному медиатору. «Цифровые особенности разрешения споров о правах граждан и организаций позволяют при помощи альтернативных процедур разрешить спор в онлайн режиме без непосредственного участия сторон, например, с участием их представителей»<sup>54</sup>. Тем не менее, стать специалистом в сфере онлайн-медиации не просто, так, например, «в процессе своей работы начинающие онлайн-медиаторы сталкиваются с такой проблемой

---

<sup>52</sup> Пора учиться цифровым особенностям в онлайн разрешении спора// [https://zakon.ru/blog/2022/01/08/pora\\_uchitsya\\_cifrovym\\_osobennostyam\\_v\\_onlajn\\_razreshenii\\_spora](https://zakon.ru/blog/2022/01/08/pora_uchitsya_cifrovym_osobennostyam_v_onlajn_razreshenii_spora) (дата обращения: 21.04.2024)

<sup>53</sup> Обучение медиаторов в РГУП // <https://rgup.ru/pages/mediation-rgup> (дата обращения: 22.04.2024)

<sup>54</sup> Пора учиться цифровым особенностям в онлайн разрешении спора// [https://zakon.ru/blog/2022/01/08/pora\\_uchitsya\\_cifrovym\\_osobennostyam\\_v\\_onlajn\\_razreshenii\\_spora](https://zakon.ru/blog/2022/01/08/pora_uchitsya_cifrovym_osobennostyam_v_onlajn_razreshenii_spora) (дата обращения: 22.04.2024)

как сокращение невербальной коммуникации, что затрудняет считывание эмоций. Но и в онлайн-практике можно преодолеть этот барьер: необходимо иметь хороший доступ к Интернету, хороший свет, отлично работающая гарнитура. Перед началом сессии необходимо тщательно проверять состояние организационной техники»<sup>55</sup>.

Таким образом, можно сделать вывод, что институт медиации применяется уже достаточно давно, но в современных реалиях сталкиваемся с такими факторами его небольшого применения, как недоверие и недопонимание со стороны самих субъектов предпринимательской деятельности, а также нет еще четкого законодательного урегулирования вопросов, связанных с цифровизацией медиации.

Нахова Елена Александровна,

доцент кафедры гражданского процессуального права Северо-Западного филиала ФБГОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», канд. юрид. наук

## К ВОПРОСУ О КОНЦЕПЦИИ БЕССПОРНЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ ПО ГРАЖДАНСКИМ ДЕЛАМ

**Аннотация:** данная статья посвящена вопросам исследования концепции бесспорных обстоятельств по гражданским делам в аспекте анализа генезиса и современного состояния проблематики.

**Ключевые слова:** бесспорные обстоятельства, предмет познания, предмет доказывания, основания освобождения от доказывания.

---

<sup>55</sup> Подробнее: Решение конфликта до суда. Адвокат рассказывает, как работает онлайн-медиация Источник: <https://bankstoday.net/last-articles/reshenie-konflikta-do-suda-advokat-rasskazyvaet-kak-rabotaet-onlajn-mediatsiya> URL: <https://bankstoday.net/last-articles/reshenie-konflikta-do-suda-advokat-rasskazyvaet-kak-rabotaet-onlajn-mediatsiya> (дата обращения: 22.04.2024)

Концепция бесспорных обстоятельств начала развиваться в трудах дореволюционных ученых Е. А. Нефедьева, Е. В. Васьяковскова, Т. М. Яблочкова<sup>56</sup>. Среди современных ученых указанную концепцию разрабатывали Я. Л. Штутин, К. С. Юдельсон, М. А. Гурвич, С. Н. Абрамов, И. М. Зайцев, С. Ф. Афанасьев, М. А. Фокина<sup>57</sup>.

В дореволюционной литературе к бесспорным фактам относились факты, которые признаны противоположной стороной или ею не оспорены<sup>58</sup>.

В отечественной специальной литературе сложилось узкое и широкое понимание бесспорных фактов: а) факты, признанные стороной и неоспариваемые; б) исключительно факты, признанные стороной; в) все факты, не подлежащие доказыванию<sup>59</sup>.

В советском гражданском процессе бесспорным обстоятельствам уделялось недостаточно внимания. Это было обусловлено следственно-состязательным характером судопроизводства, когда инициатива сторон в доказывании была ограничена активной ролью суда в процессе. Законодательная регламентация бесспорных

---

<sup>56</sup> См.: Нефедьев Е. А. Учебник русского гражданского судопроизводства. М., 1904. С. 123; Васьяковский Е. В. Учебник гражданского процесса. М., 1917. С. 325; Яблочков Т. М. Материальные признаки понятия судебного признания в гражданском процессе // Журнал министерства юстиции. 1915. № 3. С. 85; Яблочков Т. М. К учению об основных принципах гражданского процесса // Сборник памяти Г. Ф. Шершеневича. М., 1915. С. 315.

<sup>57</sup> См.: Абрамов С. Н. Советский гражданский процесс: учебник. М., 1952. С. 180; Юдельсон К. С. Проблема доказывания в советском гражданском процессе. М., 1951. С. 207; Гурвич М. А. Лекции по советскому гражданскому процессу. М., 1950. С. 103; Штутин Я. Л. Предмет доказывания в гражданском процессе. М., 1963. С. 53–54; Зайцев И. М., Афанасьев С. Ф. Бесспорные обстоятельства в гражданских делах // Российская юстиция. 1998. № 3. С. 26–27; Фокина М. А. Теория и практика доказывания в состязательном гражданском судопроизводстве. Домодедово, 2000. С. 158, 164, 169; Афанасьев С. Ф., Григорьева Т. А. К вопросу о бесспорных обстоятельствах по гражданским делам (в свете Концепции единого Гражданского процессуального кодекса России) // Законы России: опыт, анализ, практика. 2015. № 3&С. 46–51; Бочарова Н. С. Облегчение бремени доказывания в гражданском процессе России и Канады // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 1. С. 16–22.

<sup>58</sup> См.: Васьяковский Е. В. Учебник гражданского процесса. М., 1917. С. 325.

<sup>59</sup> См.: Фокина М. А. Теория и практика доказывания в состязательном гражданском судопроизводстве. Домодедово, 2000. С. 173.

обстоятельств — типичное явление гражданского состязательно-го судопроизводства<sup>60</sup>.

В советском гражданском процессе действовало следующее правило: «все обстоятельства, которые суд включает в решение, должны быть надлежащим образом доказаны независимо от того, спорят или не спорят о них стороны». Поэтому существовали сторонники точки зрения, что бесспорные факты не могут быть отнесены к основаниям освобождения стороны от доказывания<sup>61</sup>. Если суд убежден в соответствии факта, о котором стороны не спорят, или который признан одной из сторон в процессе, объективной истине, то такой факт признаётся судом доказанным объяснениями (показаниями) или признанием сторон, которые в советском процессе считаются доказательствами<sup>62</sup>. Некоторые правоведа указывали, что бесспорным фактом признаётся факт, в отношении которого совпадают показания сторон. Факт, в отношении которого судом принято признание, — факт доказанный<sup>63</sup>. Другие исследователи подчеркивали два условия, обязательные для бесспорного факта: 1) положительное заявление стороны в форме признания факта; 2) принятие судом при отсутствии у него сомнений в соответствии признания обстоятельствам дела<sup>64</sup>. Неоспаривание (молчание) не рассматривалось в качестве признания. Ему могло придаваться доказательственное значение, если оно имело место не в судебном процессе, а в период ему предшествующий. Бесспорные факты возникают в результате положительно выраженного признания стороны и принятия признания судом в случае его соответствия обстоятельствам дела. Важнейшими процессуальными последствиями установления бес-

---

<sup>60</sup> Фокина М. А. Механизм доказывания по гражданским делам. М., 2011. С. 263.

<sup>61</sup> См.: Абрамов С. Н. Советский гражданский процесс. М., 1952. С. 80; Курылев С. В. Объяснения сторон как доказательство в советском гражданском процессе. М., 1956. С. 136–137; Смышляев Л. П. Предмет доказывания и распределение обязанностей по доказыванию в советском гражданском процессе. М., 1961. С. 20–21.

<sup>62</sup> См.: Абрамов С. Н. Советский гражданский процесс. М., 1952. С. 180.

<sup>63</sup> См.: Курылев С. В. Объяснения сторон как доказательство в советском гражданском процессе. М., 1956. С. 136–137.

<sup>64</sup> См.: Юдельсон К. С. Проблема доказывания в советском гражданском процессе. М., 1951. С. 207.

спорности факта являются ограничение круга исследуемых судом обстоятельств дела и освобождения стороны, обязанной доказывать факт, от необходимости представления доказательств<sup>65</sup>. Заслуживает внимания также следующее определение бесспорных фактов: бесспорные факты — это факты, которые не требуют проверки, так как они достаточно удостоверены. Но если эти факты «не требуют» проверки, то это не означает, что они «не допускают» её. При сомнении суд вправе проверить их. Но при отсутствии сомнений и спора суд не обязан производить проверку таких фактов. В основе этого положения лежит объективный момент достаточной удостоверенности фактов, а не субъективный — неоспаривание этих фактов противником<sup>66</sup>.

Ряд процессуалистов анализировали бесспорность в следующем ракурсе:

1. Признанный стороной юридический факт, на который ссылается другая сторона, не относится к предмету спора между сторонами.

2. Суд может, если признание стороны имеет место, принять признанный юридический факт без иных судебных доказательств и положить его в основу судебного решения.

3. С принятием судом признанного юридического факта сторона, ссылающаяся на него в подтверждение своего иска или материально-правового возражения, освобождается от обязанности доказывать этот факт иными судебными доказательствами<sup>67</sup>.

Позиция авторов-современников сводится к тому, что бесспорные обстоятельства составляют неотъемлемый элемент состязательности в её традиционном понимании<sup>68</sup>. Под бесспорными обстоятельствами (фактами) понимаются факты, имеющие существенное значение для правильного рассмотрения и разрешения граждан-

---

<sup>65</sup> См.: Пучинский В. К. Признание стороны в советском гражданском процессе. М., 1955. С. 43.

<sup>66</sup> См.: Гурвич М. А. Лекции по советскому гражданскому процессу. М., 1950. С. 103.

<sup>67</sup> См.: Штутин Я. Л. Предмет доказывания в гражданском процессе. М., 1963. С. 53–54.

<sup>68</sup> См.: Зайцев И. М., Афанасьев С. Ф. Бесспорные обстоятельства в гражданских делах // Российская юстиция. 1998. № 3. С. 26–27.

ского дела, относительно которых у сторон и других лиц, участвующих в деле, нет разногласий. Стороны признают как наличие конкретного обстоятельства, так и его существенные характеристики (время происшествия, количественные и качественные признаки факта). В большинстве случаев бесспорны некоторые факты основания исковых требований, значительно реже — возражений против иска<sup>69</sup>. Бесспорные факты могут быть в объяснениях третьих лиц и других лиц, участвующих в деле. Для того, чтобы тот или иной факт стал бесспорным, обязательно его признание судом и надлежащее закрепление. В процессуальных документах суд обязан отразить бесспорность конкретных обстоятельств, в определённых случаях должны быть представлены доказательства, подтверждающие бесспорность определённых фактов. Функция бесспорных обстоятельств заключается в сокращении объема судебного исследования.

Вместе с тем, у концепции бесспорных обстоятельств есть и противники. В литературе высказана точка зрения, что общее наименование «бесспорные обстоятельства» не вполне отражают специфику этих явлений, поскольку спор может возникнуть и по поводу общеизвестности фактов, и по поводу их преюдициального характера<sup>70</sup>.

Резюмируя изложенное, представляется правильным прийти к следующим значимым выводам. Концепция бесспорных обстоятельств понимается нами в двух аспектах. В первом узком аспекте — это юридически значимые факты, не оспариваемые сторонами. В узком аспекте к бесспорным обстоятельствам относятся неоспариваемые сторонами факты, ноторные факты, факты умолчания. Во втором широком аспекте — это обстоятельства, не подлежащие доказыванию. В широком аспекте к бесспорным обстоятельствам относятся все факты, не подлежащие доказыванию. Проблема соотношения понятий «бесспорные обстоятельства» и «факты, не подлежащие доказыванию» нами решается следующим образом. Понятие «бесспорные обстоятельства» и «факты, не подлежащие

---

<sup>69</sup> См.: Зайцев И. М., Афанасьев С. Ф. Бесспорные обстоятельства в гражданских делах // Российская юстиция. 1998. № 3. С. 26–27.

<sup>70</sup> Баулин О. В. Бремя доказывания при разбирательстве гражданских дел: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005. С. 114.

доказыванию» совпадают по объему при широком понимании концепции бесспорных обстоятельств. Факты, не подлежащие доказыванию, наряду с фактами предмета доказывания входят в предмет познания суда. Говоря о роли бесспорных обстоятельств в механизме определения предмета доказывания, следует отметить, что бесспорные обстоятельства можно рассматривать в контексте совершенствования фактического состава как элемента определения предмета доказывания.

Бесспорные обстоятельства в предмет доказывания не входят, не доказываются лицами, участвующими в деле, вместе с тем, познаются судом при разрешении дела. Функции бесспорных обстоятельств заключаются в сужении процесса доказывания. Отдельные бесспорные обстоятельства могут быть проверены судом. Бесспорные обстоятельства включают в себя общеизвестные факты, преюдициальные факты, признанные факты, факты, подтвержденные нотариусом при совершении нотариального действия и неопровергнутые в установленном законом порядке, notorious факты, факты умолчания. Презюмируемые факты рассматриваются вне рамок концепции бесспорных обстоятельств, презюмируемые факты не входят в предмет доказывания, однако существует исключение — опровержение презюмируемого факта противоположной стороной.

В действующем цивилистическом процессуальном законодательстве содержится не унифицированный перечень оснований освобождения от доказывания. ГПК РФ и АПК РФ содержит четыре вида обстоятельств, не подлежащих доказыванию. КАС РФ содержит три вида обстоятельств, не подлежащих доказыванию. Поскольку в настоящее время тенденции развития процессуального законодательства направлены на унификацию правового регулирования, представляется правильным дополнить КАС РФ четвертым основанием освобождения от доказывания: фактами, подтвержденными нотариусом при совершении нотариального действия и неопровергнутыми в установленном законом порядке.

Терехова Лидия Александровна,

заведующий кафедрой гражданского и арбитражного процесса  
ФГАОУ ВО «Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского»,  
док-р юрид. наук, профессор

## ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ КАК МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ИНСТИТУТ

**Аннотация:** В статье рассматриваются актуальные вопросы распределения дел между различными юрисдикционными органами на основании правил подведомственности. Последняя, как межотраслевой институт не только является востребованной (несмотря на исключение ее из цивилистических процессуальных кодексов), но и может выступать в качестве инструмента более рационального распределения дел между судебными и несудебными органами.

**Ключевые слова:** подведомственность; способы защиты; досудебное урегулирование; распределение дел; границы полномочий.

**С**овокупность гражданских процессуальных норм, устанавливающих границы полномочий различных органов по рассмотрению и разрешению юридических дел, а также порядок их реализации,<sup>71</sup> в науке гражданского процессуального права именуют подведомственностью. Подведомственность в то же время рассматривается как межотраслевой институт,<sup>72</sup> и соответственно, нормы о распределении дел между различными органами находятся во множестве иных законов, а не только в процессуальных кодексах. В этих нормах содержится огромный потенциал, способный разрешить застаревшую проблему чрезмерной нагрузки судов, к которой

---

<sup>71</sup> Осокина Г.Л. Гражданский процесс. Общая часть. Москва. Норма. 2013. С. 378–381; Осокина Г.Л. Подведомственность и подсудность дел гражданского судопроизводства: учебное пособие. Томск. 1993. С. 6.

<sup>72</sup> См., например: Музюкин В.Я. Подведомственность гражданско-правовых споров с участием граждан. Автореф. дисс. ... к.ю.н. Томск. 1985; Осипов Ю.К. Подведомственность юридических дел. Учебное пособие. Свердловск. 1973. С. 80–83; Ярков В.В. Изменение правил разграничения предметов ведения между судами: новые слова и/или новые решения? // Закон. 2019. №4. С. 92–103.

законодатель почему-то опасается приближаться. Между тем, распределение дел между различными юрисдикционными органами (т. е. ине судебными тоже, а эти органы различны по характеру своей деятельности), несет в себе несомненный потенциал. Соответственно, понятие «подведомственность», правила подведомственности являются востребованными и актуальными.

Однако, вместо этого законодателем принято критикуемое в процессуальной литературе решение об исключении из АПК и ГПК категории «подведомственность».<sup>73</sup> Кроме того, мы видим, как в настоящее время преобладает тенденция бесконечного упрощения судопроизводства, проявляющаяся в постоянном расширении зоны приказного и упрощенного производств. Данные законодательный решения представляются спорными.

В то же время, в действующем законодательстве все же заложены способы разгрузки судей, и это, например, правила альтернативной подведомственности. Правила, в соответствии с которым заинтересованное лицо может выбрать орган разрешения спора, при этом суд в любом случае — один из вариантов выбора. Такого термина как «альтернативная подведомственность» закон не содержит, однако, явление, им обозначаемое, на наш взгляд, не только существует, но и способно эффективно решать проблемы распределения дел между различными юрисдикционными органами.

Возможности обратиться в вышестоящий орган (к вышестоящему должностному лицу) или использовать иные несудебные процедуры предусмотрены в ч. 1 ст. 218 Кодекса Административного Судопроизводства при оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления,

---

<sup>73</sup> См., например: *Воронов А. Ф.* Есть ли подведомственность? (преподавание, наука, практика) // Вестник гражданского процесса. 2020. № 5. С. 13–46; *Любимова Е. В.* Критерии подсудности в гражданском и административном судопроизводстве. Автореф. дисс....канд. юрид. наук. Екатеринбург. 2022. с. 1–2, с. 12; *Трезубов Е. С.* «Процессуальная революция». Обзор изменений в цивилистические процессуальные кодексы. Вестник КемГУ. Гуманитарные и общественные науки. 2019. № 3 (2). С. 188–190; *Ярков В. В.* Разграничение предметов ведения между судами: ключевые новеллы // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. № 7. С. 31–37

иных органов и должностных лиц. Таким образом, КАС сохраняет не только термин «подведомственность» в ст. 17, но и содержит очень важное положение о возможности несудебного рассмотрения спора. Традиционно это правило рассматривалось как один из видов подведомственности, именуемой альтернативной. Ситуация важна тем, что фактически работает на разгрузку суда, позволяя участнику, права которого нарушены, самому выбрать, как эффективнее его спор разрешить. Вполне вероятно, что с точки зрения эффективности, включающей, помимо прочего, и сроки разрешения конфликта, обращение к вышестоящему должностному лицу (органу) на порядок превышает эффективность судебного рассмотрения дела.

Другой пример, когда нарушенные права могут более успешно разрешаться во внесудебном порядке — это трудовые споры. В ст. 352 Трудового Кодекса предусмотрены следующие основные способы защиты гражданами своих трудовых прав: 1) самозащита; 2) защита профессиональными союзами; 3) федеральный государственный контроль (надзор); 4) судебная защита. Как видим из указанной последовательности, законодатель полагает, что при защите трудовых прав предпочтительнее сначала обратиться к другим способам защиты, чьи действия по восстановлению нарушенных прав будут более быстрыми и эффективными. Добавим, что подобный подход имеется и в иных статьях Трудового Кодекса: в статьях 382 и 391 ТК предложен выбор между судом и КТС. В то же время имеются и категории дел, напрямую отнесенные к судебной компетенции (ч. 2 ст. 391 ТК): это восстановление на работе; возмещение ущерба работодателю; отказ в приеме на работу; споры лиц, работающих на другое физическое лицо или религиозную организацию; споры по вопросам дискриминации. Заметим, что к числу дел, напрямую отнесенных к подведомственности суда, нет таких дел, которые были бы многочисленными категориями трудовых споров. Фактически трудовое законодательство рассматривает суд как дополнительный способ защиты (ч. 1 ст. 391 ТК).

Приведенные примеры избраны нами как показательные, в том смысле, что исходя из характера дела его рассмотрение несудебным органом может оказаться более эффективным, чем рассмотрение

судом. Общее в наших примерах то, что их материально-правовую основу характеризует неравенство сторон в правоотношении (административный или трудовой спор). Но именно это неравенство, как ни парадоксально, в большей степени способствует несудебным формам защиты, таким как обращение к вышестоящему в порядке подчиненности лицу (органу), проведение примирительных процедур или медиации. Зачастую в таких делах достаточно прямого указания от руководителя подчиненному для разрешения возникшего спора. Если же с этим вопросом гражданин обратится в суд — машина судопроизводства потребует соблюдения множества процессуальных правил, что будет означать потерю времени и средств, а результат может быть и не в пользу заявителя.

Другое направление, которое может быть избрано: это поиск оптимальной комбинации для конкретного дела, где порядок его рассмотрения предполагает досудебные, эффективные именно для него процедуры, общий смысл которых — сохранение потенциальной возможности обращения в суд, как дополнительной возможности, если другие способы устранения спора не принесли результата. Использовать при этом можно правила альтернативной и императивной подведомственности.

В процессуальной литературе последних лет, в отличие от законодательной практики, поиски подобного решения вопроса происходят и предлагаются интересные находки.

В частности, наконец прозвучала смелая мысль о том, что судебный порядок хотя и «самый гарантированный», но не во всех случаях самый эффективный. Так, Е. Г. Стрельцова предполагает, что наиболее эффективная защита прав лица в сфере гражданско-правовых отношений в современных условиях возможна в рамках согласованно действующих судебных, государственных несудебных и негосударственных органов защиты. И универсальность защиты права в судебном порядке не означает, что этот порядок должен быть единственным. Обоснованно замечено, что возрастающее количество обращений за судебной защитой не свидетельствует о том, что именно в ней нуждается каждый спорящий. Просто зачастую это — единственный способ, вынужденно доступный (курсив

мой — Л. Т.) заинтересованному лицу; в то время как другие способы, в том числе несудебные, могли бы с большей эффективностью защитить те же права.

Систему «фильтров» для определения дел, которые могут быть разрешены без участия суда предлагает С. В. Лазарев, также отмечая, что судебную защиту не следует абсолютизировать, и что не для всех дел именно судебный порядок, с его развернутой процедурой, является наиболее подходящим.

В чем достоинства предлагаемых подходов? Прежде всего в том, что авторы не отвергают конституционную гарантию судебной защиты нарушенных прав. Во всех предлагаемых концепциях суд как орган рассмотрения дела сохранен, но нагрузка на различные юрисдикционные органы произведена оптимальным способом.

В заключение ещё раз отметим, что правила подведомственности не потеряли своей актуальности. В науке, в законодательстве, в практической деятельности предстоит выявить варианты оптимального распределения нагрузки по рассмотрению юридических дел между различными органами, учитывающие как специфику юридических дел, так и специфику органов, в которые они передаются на рассмотрение. Критерием выбора должна стать эффективность разрешения дела.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. Воронов А. Ф. Есть ли подведомственность? (преподавание, наука, практика) // Вестник гражданского процесса. 2020. № 5. С. 13–46.
2. Лазарев С. В. Судебное управление движением дела. Москва. Статут. 2022. 330 с.
3. Любимова Е. В. Критерии подсудности в гражданском и административном судопроизводстве. Автореф. дисс.... канд. юрид. наук. Екатеринбург. 2022. 27 с.
4. Музюкин В. Я. Подведомственность гражданско-правовых споров с участием граждан. Автореф. дисс. ... к.ю.н. Томск. 1985. 19 с.
5. Осипов Ю. К. Подведомственность юридических дел. Учебное пособие. Свердловск. 1973. С. 80–83;

6. Стрельцова Е. Г. Приватизация правосудия. Москва. Проспект. 2019. 240 с.

7. Трезубов Е. С. «Процессуальная революция». Обзор изменений в цивилистические процессуальные кодексы. Вестник КемГУ. Гуманитарные и общественные науки. 2019. № 3 (2). С. 187–198.

8. Ярков В. В. Изменение правил разграничения предметов ведения между судами: новые слова и/или новые решения? // Закон. 2019. № 4. С. 92–103.

9. Ярков В. В. Разграничение предметов ведения между судами: ключевые новеллы // Арбитражный и гражданский процесс. 2019. № 7. С. 31–37.

Тимофеев Евгений Игоревич,

преподаватель кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»,

## **ВИКТОР ЯКОВЛЕВИЧ МУЗЮКИН — ОСНОВАТЕЛЬ АЛТАЙСКОЙ ШКОЛЫ ЦИВИЛИСТИЧЕСКОГО ПРОЦЕССА**

**Аннотация:** В статье рассматриваются вопросы становления алтайской процессуальной школы. Автор описывает основные направления исследования В. Я. Музюкина и образованной им процессуальной школы. Автором обосновывается историческая связь алтайской процессуальной школы с осноположниками российской науки гражданского процессуального права.

**Ключевые слова:** Подведомственность, режим, гражданский процесс, алтайская процессуальная школа

**К**аждое большое дело имеет свои истоки и начинается с имени человека, который вкладывает все свои усилия в развитие этого дела, живет им. Алтайская цивилистическая процессу-

альная школа берет свое начало с деятельности своего учителя — Музюкина Виктора Яковлевича.

Неоценимый вклад В.Я. Музюкин внес в развитие юридического факультета Алтайского государственного университета, работая в нем в должности ассистента, старшего преподавателя, доцента, заведующего основанной им кафедрой трудового, экологического права и гражданского процесса, заместителя декана, а с 1991 по 2011 год декана юридического факультета.

Виктор Яковлевич являлся выпускником юридического факультета Томского государственного университета, который он окончил в 1972 г. Научные интересы В.Я. Музюкина лежали в области гражданского процесса. В 1985 году он защитил кандидатскую диссертацию по теме «Подведомственность гражданско-правовых споров с участием граждан» под научным руководством Виктора Никифоровича Щеглова.

Идеи Виктора Яковлевича находят свое развитие и в современных исследованиях, не теряя своей актуальности. До сегодняшнего дня не умолкают споры по вопросам отнесения тех или иных категорий юридических дел к компетенции юрисдикционных органов. Подход Виктора Яковлевича, акцентирующий на функциональных особенностях органа при решении указанного вопроса, позволяет находить нужные ответы<sup>74</sup>. Указанная концепция раскрывает сущность института подведомственности и может служить основой для дальнейших исследований в сфере гражданского процесса, в том числе и с позиции процессуальных режимов, являющихся одним из направлений научных изысканий учеников Виктора Яковлевича<sup>75</sup>.

Возвращаясь к фигуре учителя, невозможно не обратить внимание на ученых, внесших свой вклад в становление В.Я. Музюкина

---

<sup>74</sup> Подведомственность гражданско-правовых споров с участием граждан. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Музюкин В.Я. — Томск, 1985. — С. 7–9.

<sup>75</sup> Рехтина И.В., Тимофеев Е.И. Максимум Древнего Рима как основа режима правовой определенности современного гражданского процесса // Юрислингвистика. — 2024. — №31 (42). — С. 6–11; Тимофеев Е.И. Понятие и особенности гражданского процессуального режима // Регулирование правоотношений: проблемы теории и практики: материалы Международной научной конференции (Москва, 19–21.04.2022 г.) — Москва: 2022.

как исследователя. Виктор Нионович Щеглов — доктор юридических наук, профессор, основатель томской научной школы гражданского процесса, учеником которой являлся Виктор Яковлевич. В. Н. Щеглов защитил кандидатскую диссертацию по теме «Законность и обоснованность судебного решения», а в последствии и докторскую диссертацию «Гражданские процессуальные правоотношения». Свои диссертационные исследования Виктор Нионович проводил под руководством Марка Аркадьевича Гурвича и Александра Филипповича Клейнмана, заложивших основы российской гражданской процессуальной науки.

Таким образом, основы алтайской школы цивилистического процесса, заложенные Виктором Яковлевичем, имеют свои глубокие исторические корни, связывающие ее с основоположниками науки гражданского процесса современной России. На сегодняшний день кафедра трудового, экологического права и гражданского процесса, возглавляемая доктором юридических наук Рехтиной Ириной Владимировной, чтит и продолжает традиции, заложенные своим учителем — Виктором Яковлевичем Музюкиным. В научных исследованиях преподавателей и аспирантов развиваются его научные и педагогические подходы и взгляды.

Раздел II

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИВИЛИСТИКИ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

---

Бабушкина Валерия Константиновна,  
студентка юридического института ФГБОУ ВО «Алтайский  
государственный университет»

### ВОЗМЕЩЕНИЕ И КОМПЕНСАЦИЯ ИМУЩЕСТВЕННОГО ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО В РЕЗУЛЬТАТЕ ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

**Аннотация:** данная статья посвящена вопросам исследования возмещения убытков и компенсации имущественного вреда, причиненного в результате чрезвычайных ситуаций.

**Ключевые слова:** возмещение убытков, компенсация имущественного вреда, чрезвычайные ситуации.

**Н**а протяжении всего своего существования человечество сталкивалось с различными катастрофами природного и техногенного характера. На данный момент не только в России, но и во всем мире происходит большое количество ка-

тастроф, что является серьезным фактором риска для населения и экономики стран. Вред, причиненный в результате происшествий, связанных с возникновением или угрозой возникновения чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и социального характера исчисляется миллионами рублей. В настоящее время чрезвычайные ситуации остаются одними из важнейших вызовов стабильному экономическому росту. Так, по данным МЧС России в 2022 году, на территории Российской Федерации произошло 242 чрезвычайных ситуаций, на долю от общего числа ЧС пришлось: 67,8% техногенных ЧС и 32,2% природных ЧС. При этом погибло 199, пострадало 235 274 человек. Материальный ущерб, причиненный чрезвычайными ситуациями различного вида, в 2022 году составил 7. 828. 395 рублей<sup>76</sup>.

В соответствии с абз. 1 ст. 1 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»: «ЧС — это обстановка на определенной территории, сложившаяся в результате аварии, опасного природного явления, катастрофы, распространения заболевания, представляющего опасность для окружающих, стихийного или иного бедствия, которые могут повлечь или повлекли за собой человеческие жертвы, ущерб здоровью людей или окружающей среде, значительные материальные потери и нарушение условий жизнедеятельности людей».<sup>77</sup> Таким образом, причинами ЧС могут быть как природные, техногенные, так и иные факторы.

В научной литературе также можно встретить перечень квалифицирующих признаков чрезвычайного происшествия как источника возникновения чрезвычайной ситуации: 1) это всегда событие, нарушающее обычный порядок жизнедеятельности и исключительное по своему характеру; 2) оно влечет наступление или угрозу наступ-

---

<sup>76</sup> Государственный доклад «О состоянии защиты населения и территории Российской Федерации от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в 2022 году». МЧС России. — С. 14.

<sup>77</sup> О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 68-ФЗ (в ред. от 04.11.2022) // Российскаягазета. — 1994. — № 35. — 24 декабря.

ления тяжких последствий (это могут быть большие человеческие жертвы, вред или ущерб, обусловленные разрушением или повреждением предприятий, сооружений, путей и средств сообщения, средств связи и объектов жизнеобеспечения населения); 3) наличие повышенной общественной опасности (гибель или угроза гибели людей, животных, растений, причинение крупного материального ущерба, ослабление экономики государства, дестабилизация социально-политической обстановки в стране).<sup>78</sup> Во время чрезвычайных ситуаций опасности подвергается жизнь, здоровье и имущество граждан.

Статья 42 Конституции Российской Федерации устанавливает право каждого на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением, а также право каждого на возмещение государством вреда, причиненного незаконными действиями (или бездействием) органов государственной власти или их должностных лиц (ст. 53).<sup>79</sup>

В соответствии с ч. 1 ст. 18 Федерального закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» граждане Российской Федерации имеют право на возмещение ущерба, причиненного их здоровью и имуществу вследствие чрезвычайных ситуаций.

Важно разграничивать понятия возмещение вреда и компенсация вреда. Возмещение вреда направлено на приведение имущественной сферы пострадавшего в то состояние, в котором эта сфера находилась до причинения вреда, т. е. на полное покрытие убытков (ущерба). Компенсация вреда имеет иную цель — удовлетворение охраняемого законом интереса, выраженного в потребности восстановления имущественного положения пострадавшего.

---

<sup>78</sup> Коткин, П. Н. Основания возбуждения уголовных дел, связанных с возникновением или угрозой возникновения чрезвычайных ситуаций техногенного и социального характера / П. Н. Коткин // Российский следователь. — 2008. — № 21.

<sup>79</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (ред. от 1 июля 2020 г.) // Российская газета. — 1993. — 25 декабря.

го. При этом интерес на восстановление имущественной сферы может быть реализован различными способами и средствами, например путем предоставления (восстановления) имущества в натуре, в том числе посредством неэквивалентного предоставления имущества, стоимостью ниже или выше утраченного, или частичной денежной компенсации. Основное отличие возмещения вреда от компенсации вреда состоит в том, что компенсация вреда может выражаться лишь в частичном восстановлении имущественной сферы пострадавшего лица.<sup>80</sup>

Целью государства является именно компенсация вреда, то есть частичное восстановление имущества пострадавшего лица.

В отличие от РФ, где компенсация предусмотрена за жизнь, здоровье и имущество граждан, в Финляндии в соответствии с Законом от 22 июля 1991 г. No 1080/1991 «О готовности к чрезвычайным ситуациям» компенсация ущерба предусмотрена ст. 37 комментируемого Закона, но данное положение касается выплаты компенсаций со стороны государства за действия и ограничения со стороны государственных органов в условиях чрезвычайного положения.

В Швеции Закон от 20 ноября 2003 г. No 2003:778 «О защите от несчастных случаев», действующий с 1 января 2004 г. регулирует спасательные операции, проводимые, в том числе для предупреждения и ликвидации ЧС. Разделы 4–8 гл. 7 комментируемого Закона регулируют вопросы выплаты компенсаций физическим лицам, но предметом регулирования являются компенсации, выплачиваемые государственными и муниципальными органами, в связи с ущербом, понесенным в процессе ликвидации ЧС.

Норвегия Закон от 15 августа 2014 г. No LOV-2014–08–15–59 «О компенсации за естественный ущерб», вступивший в силу 1 января 2017 г. Статья 1 данного Закона обозначает основную цель государственной системы компенсации за стихийные бедствия

---

<sup>80</sup> Возмещение и компенсация имущественного вреда, причиненного в чрезвычайных ситуациях, в практике прокурорского надзора: конспект лекции для обучающихся по программам дополнительного профессионального образования / А. И. Фролов. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, 2020. — С. 15.

как предоставление компенсации после стихийного бедствия, чтобы потерпевшая сторона могла продолжить свою деятельность, то есть публично-правовые отношения. Но ст. 2 Закона указывает, что компенсация не предоставляется, если возможно застраховать ущерб по общей схеме страхования (т.е. доступной на норвежском рынке) или если пострадавшая сторона действительно застрахована. Основным фактором является возможность оформить обычное страхование, а не то обстоятельство, действительно ли потерпевший заключил страховку. То есть законодатель способствует страхованию имущества и рисков. Вопрос доступности страхования на рынке услуг, видимо, разрешается судами в каждой конкретной ситуации<sup>81</sup>.

В соответствии со ст. 24 Федерального закона «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» определены источники финансирования предупреждения и ликвидации чрезвычайной ситуации. В соответствии с указанной нормой Российская Федерация финансирует предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций федерального характера, межрегионального характера, а также лесных пожаров; субъекты Российской Федерации финансируют предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций регионального и межмуниципального характера; муниципальные образования финансируют предупреждение и ликвидацию чрезвычайных ситуаций в границах муниципальных образований в том числе, локальных чрезвычайных ситуаций в случае бездействия хозяйствующего субъекта.

Юридически значимым обстоятельством для решения вопроса о финансировании расходов на ликвидацию чрезвычайной ситуации, на осуществление компенсаций пострадавшим является определение места конкретной чрезвычайной ситуации в классификации чрезвычайных ситуаций по масштабу распространения.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «О классификации чрезвычайных ситуаций природно-

---

<sup>81</sup> Научно-аналитический журнал право. Безопасность. Чрезвычайные ситуации law. Safety. Emergency situations № 3 (52) — 2021. — С. 7–8.

го и техногенного характера» выделяются следующие виды чрезвычайных ситуаций:

1. чрезвычайная ситуация федерального характера: количество пострадавших свыше 500 человек либо размер материального ущерба свыше 1,2 млрд рублей;
2. чрезвычайная ситуация регионального характера: количество пострадавших свыше 50 человек, но не более 500 человек, либо размер материального ущерба свыше 12 млн рублей, но не более 1,2 млрд рублей;
3. чрезвычайная ситуация муниципального характера: количество пострадавших не свыше 50 человек либо размер материального ущерба не свыше 12 млн рублей;
4. чрезвычайная ситуация локального характера: не выходит за пределы территории объекта, пострадавших не свыше 10 человек, размер материального ущерба не свыше 240 тыс. рублей.<sup>82</sup>

Возможными источниками возмещения (компенсации) вреда пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций являются: собственные средства пострадавших, имущество лица — причинителя вреда, средства, предоставленные государством или муниципальными образованиями в качестве помощи, страховые выплаты, гуманитарная помощь, благотворительность и др.

На федеральном уровне предусмотрены частичные компенсации причиненного пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций вреда. Постановление Правительства РФ от 28 декабря 2019 г. № 1928 «Об утверждении Правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, бюджетам субъектов Российской Федерации на финансовое обеспечение отдельных мер по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техноген-

---

<sup>82</sup> О классификации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2007 г. № 304 (ред. от 20 декабря 2019 г.) // Российская газета. — 2007 г. — № 111. — 26 мая.

ного характера, осуществления компенсационных выплат физическим и юридическим лицам, которым был причинен ущерб в результате террористического акта, и возмещения вреда, причиненного при пресечении террористического акта правомерными действиями». В данном акте, который является основным правовым регулятором осуществления компенсаций вреда, используются термины «финансовая помощь» и «материальная помощь», что подчеркивает компенсационный характер помощи, а также отсутствие цели полного восстановления нарушенной имущественной сферы пострадавших в результате чрезвычайных ситуаций граждан.<sup>83</sup>

Возмещение вреда в полном объеме актами федерального уровня не предусмотрено, что соответствует ст. 210 ГК РФ, согласно которой собственник несет риск случайной гибели или случайного повреждения своего имущества.<sup>84</sup>

Возмещение (компенсация) вреда пострадавшим в результате чрезвычайных ситуаций регионального, местного и локального уровней осуществляется на основании законодательных актов субъектов Российской Федерации, определяющих размеры соответствующих выплат, а также основания и порядок их осуществления. В соответствии с обычной практикой такие специальные акты принимаются *postfactum* в отношении конкретной чрезвычайной ситуации.

На сегодняшний день разработана большая правовая база, касающаяся порядка компенсации вреда, причиненного в результате

---

<sup>83</sup> Об утверждении Правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, бюджетам субъектов Российской Федерации на финансовое обеспечение отдельных мер по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, осуществления компенсационных выплат физическим и юридическим лицам, которым был причинен ущерб в результате террористического акта, и возмещения вреда, причиненного при пресечении террористического акта правомерными действиями: постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2019 г. № 1928 // Собрание законодательства РФ. — 2020 г. — № 1 (часть II). — Ст. 106.

<sup>84</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 52-ФЗ // Российская газета. — 1994. — 8 декабря.

чрезвычайных ситуаций. Но законодатель так и не разработал единого подхода в вопросах компенсации такого вреда. Проблема заключается в размерах компенсационных выплат из бюджета субъектов РФ, например в Республике Бурятия граждане, пострадавшие от ЧС, утратившие имущество первой необходимости обладают правом на получение разовой материальной помощи из республиканского бюджета в размере не более 10 тыс. рублей на одного человека. В Нижнем Тагиле материальная помощь назначается в размере 5 тыс. рублей одновременно гражданам, потерявшим имущество в результате ЧС. Даже если учесть, что целью государства является не полное, а частичное возмещение вреда, размер материальных выплат, на фоне понесенного гражданами ущерба, является незначительным.

Также получения компенсационных выплат усложняют условия оказания помощи при чрезвычайных ситуациях.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2019 г. № 1928 общим условием оказания помощи является наличие гражданства Российской Федерации (помощь иностранцам оказывается, если это предусмотрено международным договором). Также оказание отдельных видов помощи обусловлено специальными условиями, каждое из которых должно выполняться на момент введения режима чрезвычайной ситуации.

Таковыми условиями являются, 1) постоянное проживание в жилом помещении, которое попало в зону чрезвычайной ситуации, и регистрация в нем по месту жительства; 2) утрата гражданином частично или полностью имущества первой необходимости в результате воздействия поражающих факторов источника чрезвычайной ситуации.

Проблема непопадания адреса жилого помещения пострадавших в границы официально отъявленной зоны чрезвычайной ситуации, достаточно распространена. В качестве примера верного подхода к данной проблеме, можно привести решение Центрального районного суда г. Читы от 6 февраля 2019 года по делу № 2–1382/2019, которым удовлетворен иск граждан к Администрации городского округа «Город Чита», Министерству труда и социальной защиты населения Забайкальского края, Министерству финансов Забайкаль-

ского края об оспаривании решения об отказе во включении в список пострадавших. Суд решил, что ответ администрации городского округа «Город Чита» об отказе во включении соистцов в список граждан на получение единовременной материальной помощи признается незаконным<sup>85</sup>.

Таким образом на сегодняшний день разработана, казалось бы, достаточная правовая база относительно порядка возмещения вреда, причиненного в результате чрезвычайных ситуаций природного, техногенного и социального характера. Вместе с тем, анализ источников правового регулирования восстановления имущественной сферы пострадавших в результате чрезвычайных ситуаций показывает, что законодатель не разработал единых подходов в вопросах возмещения вреда пострадавшим в результате ЧС. Существенно отличается и размер резервных фондов субъектов РФ, из которых осуществляются выплаты. Не разработана четкая система обеспечения материальной компенсации вреда пострадавшим от чрезвычайных ситуаций. Нуждаются в законодательной регламентации вопросы о целевом расходовании полученных в счет возмещения вреда средств, об индивидуальном подходе при определении размера возмещения для пострадавших (учете их семейного положения, уровня дохода до трагедии и пр.)

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (ред. от 1 июля 2020 г.) // Российская газета. — 1993. — 25 декабря.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 52-ФЗ // Российская газета. — 1994. — 8 декабря.
3. О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: федеральный закон от 21 де-

---

<sup>85</sup> Решение Центрального районного суда г. Читы от 6 февраля 2019 года по делу № 2-1382/2019 //Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <https://sudact.ru/regular/doc/hCEKipX9shl8/> (дата обращения: 23.10.2023)

кабря 1994 г. № 68-ФЗ (в ред. от 04.11.2022) // Российская газета. — 1994. — № 35. — 24 декабря.

4. О классификации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера: постановлением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2007 г. № 304 (ред. от 20 декабря 2019 г.) // Российская газета. — 2007 г. — № 111. — 26 мая.

5. Об утверждении Правил предоставления иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета, источником финансового обеспечения которых являются бюджетные ассигнования резервного фонда Правительства Российской Федерации, бюджетам субъектов Российской Федерации на финансовое обеспечение отдельных мер по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, осуществления компенсационных выплат физическим и юридическим лицам, которым был причинен ущерб в результате террористического акта, и возмещения вреда, причиненного при пресечении террористического акта правомерными действиями: постановлением Правительства Российской Федерации от 28 декабря 2019 г. № 1928 // Собрание законодательства РФ. — 2020 г. — N 1 (часть II). — Ст. 106.

6. Государственный доклад «О состоянии защиты населения и территории Российской Федерации от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера в 2022 году». МЧС России. — С. 14.

7. Решение Центрального районного суда г. Читы от 6 февраля 2019 года по делу № 2–1382/2019 // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. — URL: <https://sudact.ru/regular/doc/hCEKipX9shl8/> (дата обращения: 23.10.2023).

8. Коткин, П. Н. Основания возбуждения уголовных дел, связанных с возникновением или угрозой возникновения чрезвычайных ситуаций техногенного и социального характера / П. Н. Коткин // Российский следователь. — 2008. — № 21.

9. Научно-аналитический журнал право. Безопасность. Чрезвычайные ситуации law. Safety. Emergency situations № 3 (52) — 2021. — С. 7–8.

Василенко Юлия Евгеньевна,

магистрант кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»

## ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТОДАТЕЛЯ, ИСПОЛЬЗУЮЩЕГО ТРУД ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

**Аннотация:** после произошедшей в 2020 году пандемии COVID-19 количество работодателей, использующих труд дистанционных сотрудников резко увеличилось. Между тем, выполнение трудовых обязанностей вне места нахождения нанимателя создает определенную специфику в реализации прав и обязанностей работодателя. Следует признать, что отсутствие строго контроля за рабочим местом сотрудника, а также существенное неравенство объема прав со стороны работодателя относительно работника создает реальную угрозу злоупотребления правом со стороны работников. В статье автор анализирует некоторые проблемы, возникающие при реализации дистанционного труда, правоприменительную практику, а также предлагает пути совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

**Ключевые слова:** работодатель, правовой статус работодателя, дистанционная работа, нетипичный работодатель.

**Д**истанционные трудовые отношения получают все большее распространение на рынке труда. Профессоры Н. В. Лютов и Н. В. Черных считают удаленную работу самой распространенной среди всех нестандартных форм занятости. В качестве особенностей реализации данных трудовых отношений, отмечается, что, для удаленных сотрудников необходимы гибкие контрактные соглашения и условия труда, иной подход к регулированию рабочего и сводного времени, и другие организационные меры, способствующие повышению результативности нестандартной занятости<sup>86</sup>.

---

<sup>86</sup> Лютов Н. Л., Н. В. Черных Трудовые отношения в условиях развития нестандартных форм занятости: монография // Проспект 2022. // Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/35DGCh> (18.10.2023).

В то же время работодателя, использующего труд дистанционного сотрудника, лишь отчасти можно считать нетипичным, поскольку у таких работодателей, как правило, в найме есть удаленные и традиционные сотрудники. Наличие в штате дистанционных сотрудников создает некую специфику правового регулирования.

И. В. Михайловский указывает, что в любом правоотношении одна сторона обладает правом, а другая — соответствующей обязанностью<sup>87</sup>. Применительно к трудовым отношениям Ю. В. Иванченко считает необходимым отметить тот факт, что работнику фактически принадлежит вся полнота прав, а на работодателя преимущественно возложены обязанности по их реализации<sup>88</sup>.

В ситуациях с работодателями, использующими труд дистанционных работников, действительно можно отметить некоторое неравенство прав и обязанностей. Так, например, в силу ст. 146 Трудового кодекса РФ<sup>89</sup> (далее — ТК РФ), работодатель обязан платить дистанционному работнику районный коэффициент и северные надбавки, в том случае, если сотрудник выполняет свою трудовую функцию в местностях с особыми климатическими условиями, поскольку районный коэффициент и процентная надбавка начисляются к заработной плате работника в зависимости от места выполнения им трудовой функции, а не от места нахождения работодателя, в штате которого состоит работник<sup>90</sup>. В практике можно встретить примеры таких ситуаций, когда дистанционный работник взыскивал с работодателя районный коэффициент и процентную надбавку к заработ-

---

<sup>87</sup> Михайловский И. В. Очерки философии права / И. В. Михайловский. — Томск: Издание книжного магазина В. М. Посохина, 1914. — Т. 1. — С. 461

<sup>88</sup> Иванченко, Ю. В. Проблемы реализации функции администрирования (управления) в трудовом праве посредством закрепления прав и обязанностей работника и работодателя // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право. — 2016. № 3. // eLibrary.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/34TNz8> (18.10.2023).

<sup>89</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. 13.06.2023) // Российская газета. — 2001. — № 256. — Ст. 1752.

<sup>90</sup> Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017) // Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/34UQP6> (18.10.2023)

ной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера<sup>91</sup>. В то же время у работодателя в трудовом праве нет права на достоверную информацию о месте нахождения работника. Таким образом, дистанционный сотрудник может изменить место своего жительства, не уведомив работодателя. Вместе с тем суды указывают, что в тех случаях, когда дистанционный работник намеревается постоянно или временно работать в другом населенном пункте, это предполагает необходимость изменения условий трудового договора, что в силу нормы ст. 72 ТК РФ невозможно без согласия работодателя<sup>92</sup>. На сегодняшний день работодатель вправе предусмотреть необходимость предоставления подтверждающего документа о нахождении работника в районе с особыми климатическими условиями в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовом договоре<sup>93</sup>.

Профессоры Н. В. Лютов и Н. В. Черных справедливо указывают, что традиционный контроль в отношении такого условия, как место выполнения работником трудовой функции работодателем, взаимодействующим с дистанционным работником, совершенно утрачивает.

В такой ситуации представляется целесообразным дополнить главу 49.1 ТК РФ отдельной статьей, посвященной правам работодателей, использующих труд дистанционных работников. В предложенной статье необходимо закрепить норму, устанавливающую право работодателя на достоверную информацию о месте нахождения работника в момент исполнения им трудовых обязанностей.

---

<sup>91</sup> Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 30.10.2018 по делу № 33–3721/2018 // Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/368NDt> (18.10.2023).

<sup>92</sup> Определение Мурманского областного суда от 23.05.2019 по делу № 33–1584/2019// e.kdelo.ru [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/368NUu> (18.10.2023).

<sup>93</sup> Рекомендации, утв. Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.03.2021, протокол № 2 // Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/34UQWt> (18.10.2023).

Вместе с тем не стоит забывать и о том, что работодатель, использующий труд дистанционных работников, зачастую доверяет сотруднику свое имущество. Как правило, это персональный компьютер, а также специальные программные обеспечения к нему.

Эксперт государственной инспекции по труду А. О. Пучкина отмечает, законодательство не содержит указаний, запрещающих работнику заниматься в рабочее время другой оплачиваемой деятельностью, если при этом он полностью выполняет свою работу, порученную ему по трудовому договору, и не портит имущество работодателя. В ситуациях, когда работник использует в личных целях персональный компьютер работодателя или его программное обеспечение доказать какой-либо ущерб достаточно проблематично<sup>94</sup>. Вместе с тем суды нередко встают на сторону работодателя, если сотрудник использует имущество нанимателя в личных целях. Например, сотрудник использовал в рабочее время служебный компьютер для осуществления трудовой деятельности в интересах сторонней организации и личных целях, что привело к пагубному влиянию на работоспособность внутренней сети, такого работника можно привлечь к ответственности<sup>95</sup>. Помимо этого дистанционного работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности за подключение служебного компьютера к незащищенным, общедоступным сетям Wi-Fi<sup>96</sup>.

Ю. В. Помоголова указывает, что в целом любая активность работника в социальных сетях в рабочее время, не связанная с выполнением трудовой функции, может быть признана дисциплинарным проступком с соответствующими неблагоприятными последствия-

---

<sup>94</sup> Пучкина А. О. Консультация эксперта, Государственная инспекция труда в Нижегородской обл., 2022 // Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: [clck.ru/34WfDY](https://clck.ru/34WfDY) (18.10.2023).

<sup>95</sup> Определение третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12 сентября 2022 года по делу № 88–15676/2022// Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/368Hjx> (18.10.2023).

<sup>96</sup> Решение Гагаринского районного суда города Москвы от 10.03.2021 по делу № 02–1435/2021// [mos-gorsud.ru](https://mos-gorsud.ru) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/368HpZ> (18.10.2023).

ми<sup>97</sup>. Вместе с тем на сегодняшний день в практике уже можно встретить работодателей, которые допускают в правилах внутреннего трудового распорядка работникам использовать в служебных целях электронные почты и мессенджеры, а также социальных сетей<sup>98</sup>.

В такой ситуации представляется целесообразным также закрепить в предложенной выше статье право работодателя на добросовестное использование его личного имущества со стороны работника, а также право на использование имущества работодателя только в его интересах.

Помимо этого, говоря об имуществе работодателя нельзя упустить не менее спорный на практике вопрос контроля со стороны работодателя за дистанционным работником. Зачастую, когда работодатель отправляет удаленному работнику свою технику, он предусматривает в ней различные средства контроля за работником. Так, ЕСПЧ считает, что работодатель обязан предупредить работника о том, что за ним ведется контроль. В противном случае работодатель может увидеть какие-то личные переписки сотрудника, тем самым нарушить норму ст. 8 Европейской конвенции ввиду необоснованности решения о доступе к частной переписке<sup>99</sup>. Профессор С. В. Шуралева указывает, что установление различных средств контроля на персональный компьютер, может привести к нарушению конституционного права на неприкосновенность частной жизни дистанционного работника<sup>100</sup>.

Тем не менее в некоторых ситуациях необходимо обращаться за помощью к техническим средствам контроля за дистанционным

---

<sup>97</sup> Помогалова Ю. В. Судебная практика рассмотрения споров, связанных с нарушением трудового законодательства // Вестник Воронежского института ФСИН России. — 2014. — № 1. — С. 80.

<sup>98</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10 февраля 2021 г. № 33–3431/2021 // судебные решения. рф [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/368JS3> (18.10.2023).

<sup>99</sup> Постановление Большой палаты Европейского суда от 5 сентября 2017 г. по делу Барбулеску против Румынии (Barbulescu v. Romania), жалоба № 61496/08 // Бюллетень Европейского суда по правам человека. 2017. № 10.

<sup>100</sup> Шуралева С. В. Право дистанционного работника на неприкосновенность частной жизни // Трудовое право в России и за рубежом. 2021. № 4 // Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: [clck.ru/34Whao](https://clck.ru/34Whao) (18.10.2023).

работником. Например, проще всего доказать наличие сверхурочной работы тем сотрудникам, у которых учет отработанного времени ведется с помощью специальных технических программ<sup>101</sup>.

Адвокат М. Дапonte провел исследование законодательства зарубежных стран, касательно данного вопроса. Так, например, в Италии, в ст. 4 Statutodeidirittideilavoratori предусмотрена возможность дистанционного управления. Данная норма устанавливает, что контроль со стороны работодателя за работником может осуществляться для организационных и производственных нужд, с помощью инструментов для выполнения работы и инструментов для регистрации доступа и посещаемости<sup>102</sup>.

В ТК РФ существует похожая норма абз. 1 ч. 1 ст. 214.2, которая устанавливает право работодателя использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации. В данной норме акцент сделан на контроль в целях обеспечения безопасности производства. Понятие «производственная деятельность», закрепленное в ч. 10 ст. 209 ТК РФ является достаточно узким, оно включает в себя процесс создания новых продуктов, переработку сырья и тд. Профессор И. М. Оспичев отмечает, что труд многих работников нельзя квалифицировать как «производственную деятельность»<sup>103</sup>. В том числе и деятельность дистанционных работников не всегда можно квалифицировать, как «производственную».

В такой ситуации представляется целесообразным закрепить в предложенной выше статье, посвященной дополнительным правам работодателей, использующих труд дистанционных работников,

<sup>101</sup> Апелляционное определение Свердловского областного суда от 1 марта 2019 г. по делу № 33–3293/2019 // Консультант плюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/368Hvg> (18.10.2023).

<sup>102</sup> Дапonte М. Дистанционный мониторинг и видеонаблюдение на рабочем месте: итальянское законодательство и прецедентное право ЕСПЧ // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2021 № 1 (77). С. 122.

<sup>103</sup> Оспичев И. М. Проблематика оценки и фиксации несчастных случаев на производстве // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2020. № 4. С. 135.

право на фиксацию рабочего времени дистанционного работника с помощью специального программного обеспечения.

Таким образом можно прийти к выводу, что законодательное регулирование правового статуса работодателей, использующих труд дистанционных работников, еще находится в стадии формирования. Многие практические проблемы на данный момент требуют детальной проработки. Вместе с тем можно выделить общую тенденцию, направленную на первостепенную защиту прав работника. Это связано с тем, что законодатель в большей степени старается защитить интересы работника, как более слабой стороны в трудовых отношениях.

Дмитриева Екатерина Валерьевна,

студент 2 курса, дневная форма обучения, гр. 3.204–4 ФБГОУ

ВО «Алтайский государственный университет»

Научный руководитель — Михайленко Юлия Анатольевна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права

и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТДЕЛЬНЫХ РЕЖИМОВ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

**Аннотация:** исследуется проблема использования режима ненормированного рабочего дня в отношении работников, для которых запрещено привлечение к сверхурочной работе. Кроме того, обозначаются отдельные проблемы регулирования режима рабочего времени и времени отдыха при дистанционной работе.

**Ключевые слова:** режим рабочего времени; сверхурочная работа; ненормированный рабочий день; дистанционная работа.

**О**дним из наиболее распространенных особых режимов рабочего времени и времени отдыха является ненормированный рабочий день. Суть его в том, что отдельные работ-

ники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). Согласно разъяснению Роструда<sup>104</sup>, «эпизодическим» судебная практика считает привлечение к работе не более трех раз в неделю.

Максимальная продолжительность ежедневной работы при указанном режиме на уровне закона также не регламентируется. Минтруд в письме «О ненормированном рабочем дне»<sup>105</sup>, разъяснил, что этот режим не изменяет установленной нормы рабочего времени, а допускаемая переработка сверх установленного рабочего времени «не должна приводить к превращению ненормированного рабочего дня в удлинненный». Здесь следует отметить, что, во-первых, письмо носит лишь рекомендательный характер, на что нередко указывают суды, толкуя норму права иначе, чем она истолкована органом исполнительной власти. Во-вторых, трудовое законодательство не содержит понятия «удлинненный рабочий день», в связи с чем упомянутое письмо не помогает уяснению смысла ст. 101 ТК РФ. Таким образом, максимальной переработки при ненормированном рабочем дне, в отличие от сверхурочной работы, альтернативой которой является данный режим<sup>106</sup>, трудовое законодательство не устанавливает (ни за смену, ни за неделю, ни за год).

Не вполне понятна позиция законодателя относительно обязанности работодателя вести учет переработанных часов для работников с ненормированным рабочим днем. С одной стороны, в отличие от тех же сверхурочных работ (см. ч. 7 ст. 99 ТК РФ), обя-

---

<sup>104</sup> Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2019 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований / утв. Рострудом.

<sup>105</sup> О ненормированном рабочем дне: Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 октября 2020 г. № 14-2/ООГ-15911.

<sup>106</sup> См.: Киселева Е. В. Общее и особенное в сверхурочной работе и ненормированном рабочем дне // Известия Алтайского государственного университета. 2018. №3 (101). С. 140–144.

занность работодателя обеспечить точный учет часов, отработанных за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ст. 101 ТК РФ не зафиксирована, с другой, ст. 91 ТК РФ закрепляет общую обязанность работодателя вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. На практике работодателями, как правило, ведется журнал учета привлечения сотрудников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени<sup>107</sup>.

Напомним, что для привлечения к сверхурочной работе требуется письменное согласие работника (за исключением случаев указанных в ч. 3 ст. 99 ТК РФ). Но даже в этих экстраординарных ситуациях для некоторых категорий лиц (в частности, в период действия ученического договора; для беременных женщин; для работников в возрасте до восемнадцати лет) сверхурочная работа полностью запрещена. Указанные гарантии закреплены как в Особенной части трудового законодательства (ч. 5 ст. 99, ч. 3 ст. 203 ТК РФ), так и в Специальной, наряду с иными гарантиями трудовых прав для отдельных категорий работников (ст. 259 и 268 ТК РФ). Логично предположить, что они должны были исключить возможность привлекать к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени и в режиме ненормированного рабочего дня. Однако прямого запрета устанавливать ненормированный рабочий день в зависимости от каких-то особых обстоятельств, не существует вовсе. Единственное исключение предусмотрено непосредственно в ст. 101 ТК РФ для работников с неполным рабочим временем в виде неполного рабочего дня (смены).

Косвенно источником запрета можно считать ст. 94 ТК РФ, в которой указана максимальная продолжительность ежедневной работы для некоторых категорий работников, включая несовершеннолетних. Представляется, что и при их работе в режиме ненормированного рабочего дня, указанные пределы должны при-

---

<sup>107</sup> Киселева Е. В. Общее и особенное в сверхурочной работе и ненормированном рабочем дне. С. 143.

меняться<sup>108</sup>. Следовательно, несмотря на отсутствие прямого запрета устанавливать ненормированный рабочий день работникам, моложе 18 лет; инвалидам (для которых предельная продолжительность смены устанавливается в соответствии с медицинским заключением); работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда (с учетом положений отраслевых (межотраслевых) соглашений и коллективного договора), практического смысла в этом нет, ввиду запрета превышать продолжительность их смены. Тем не менее, желательно такую норму-запрет прямо зафиксировать в ТК РФ, распространить ее и на иные категории работников, которым запрещена или ограничена сверхурочная работа.

Так, несмотря на абсолютный запрет сверхурочной работы, командировок, работы в ночное время для беременных женщин, прямого запрета или ограничения их работы в режиме ненормированного рабочего дня нет. На основании их обращения при наличии медицинского заключения работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (неделю) или снижать нормы выработки (ст. 93, 254 ТК РФ). Так как режим ненормированного рабочего дня оговаривается при заключении трудового договора, впоследствии, в случае наступления беременности, не исключена вероятность переработок (если только работница не потребовала установить ей неполный рабочий день).

В условиях цифровизации экономики большое распространение приобретает дистанционная работа<sup>109</sup>. По общему правилу (согласно ст. 312.4 ТК РФ, если иное не предусмотрено ни договором, ни локальным нормативным актом), режим рабочего времени и вре-

---

<sup>108</sup> Михайленко Ю. А. Правовой механизм защиты ребенка от трудовой эксплуатации // Третий конгресс цивилистов правоохранительных органов: Сборник статей материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Нижний Новгород — Барнаул, 25–26 марта 2021 года. Москва, 2021. С. 490–491

<sup>109</sup> Михайленко Ю. А., Парубов А. И., Шаханина С. В. Теоретические подходы к основаниям дифференциации в трудовом праве // Правоприменение. 2023. Т. 7, №2. С. 155.

мени отдыха устанавливается дистанционным работником по своему усмотрению. Между тем, ст. 312.8 ТК РФ предусмотрено следующее дополнительное основание прекращения трудового договора: «в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя». В этой связи напрашивается вопрос: о каких рабочих днях идет речь, если режим определяет сам работник? Во избежание конфликтов и злоупотребления работником своими правами<sup>110</sup> целесообразно непосредственно в договоре уточнить порядок взаимодействия сторон, а также определить хотя бы продолжительность рабочей недели и выходные дни (в случаях, когда режим определяет сам работник).

Отметим еще одну коллизию: режим рабочего времени и времени отдыха является обязательным условием договора, только если он отличается от общеустановленного в организации. Таким образом, по общему правилу, установленному ст. 57 ТК РФ, если в договоре не указано иное, то в отношении работника действует общеустановленный режим. В соответствии же со ст. 312.4 ТК РФ, если в трудовом договоре с дистанционным работником (либо в коллективном договоре, в локальных актах, с которыми он ознакомлен) не установлено иное, то режим рабочего времени и времени отдыха не является общим, а определяется работником. Очевидно, что для дистанционного работника действует специальная норма — ст. 312.4 ТК РФ.

---

<sup>110</sup> Михайленко Ю. А. Самозащита прав и злоупотребление правом: к вопросу о соотношении в трудовом праве // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; Алтайский филиал РАНХиГС. 2024. № 1 (24). С. 99.

Конкина Альбина Алексеевна,

студент 3.204–5 группы, ЮИ АлтГУ

Научный руководитель: Михайленко Юлия Анатольевна,

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса АлтГУ

## ОСОБЕННОСТИ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СПОРТСМЕНАМИ

**Аннотация:** Для профессиональных спортсменов и тренеров трудовым законодательством установлены особые сроки предупреждения о расторжении договора по собственному желанию. Кроме того, юридическое значение для них имеет уважительность причин расторжения трудового договора. В статье представлен примерный перечень таких причин.

**Ключевые слова:** расторжение трудового договора по инициативе работника; регулирование труда профессиональных спортсменов; уважительные причины; сроки в трудовом праве.

**Р**асторжение договора по инициативе работника обусловлено, по общему правилу, лишь необходимостью письменно предупредить о предстоящем увольнении работодателя. Отметим, что в связи с популяризацией электронного документооборота, такое заявление может представляться в форме электронного документа и подписываться работником усиленной электронной подписью (при использовании информационной системы работодателя). Учитывая, что может применяться не только квалифицированная подпись, но и неквалифицированная, порядок проверки которой определяется соглашением сторон, представляется, что в обозримом будущем появятся дела, в которых работники будут оспаривать факт подачи ими электронных заявлений об увольнении, что потребует уже не почерковедческой, а компьютерно-технической экспертизы.

Общий срок предупреждения составляет не менее двух недель. Вместе с тем законом для отдельных категорий работников установлены иные сроки: как сокращенные, например, для заключивших трудовой договор на короткий срок (ст. ст. 292, 296 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее — ТК)), так и более длительные, как например, в отношении руководителя организации (ст. 280 ТК).

По просьбе работника срок предупреждения может (а в некоторых случаях и должен) быть сокращен. В отличие от работодателя, «связанного» определенными основаниями прекращения договора, работник не обязан чем-либо мотивировать увольнение по своей инициативе. Однако при наличии особых оснований («уважительных причин»), право работодателя сократить по просьбе работника срок предупреждения об увольнении трансформируется в его обязанность.

Вместе с тем, для спортсменов и тренеров главой 54.1 ТК предусмотрены особые правила. Во-первых, ст. 348.12 ТК установлен удлиненный срок предупреждения (не позднее, чем за один месяц до предстоящего увольнения по инициативе работника), за исключением случаев, когда трудовой договор был заключен на срок менее четырех месяцев. Для отдельных категорий спортсменов и тренеров трудовым договором может быть установлен и более длительный срок предупреждения. Однако такое условие может включаться в трудовой договор, если общероссийской спортивной федерацией по соответствующему виду спорта установлены ограничения перехода в другие спортивные клубы и иные спортивные организации. Перечень из 137 видов спорта, для которых такие ограничения могут быть установлены, утвержден Минспортом России<sup>111</sup>. При этом договорные сроки предупреждения об увольнении не могут превы-

---

<sup>111</sup> Об утверждении перечня видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующим виду или видам спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) отдельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации: Приказ Минспорта России от 13.12.2019 № 1057.

шать сроков ограничения перехода, установленных соответствующей спортивной федерацией.

Следующая специфика правового регулирования труда спортсменов — в трудовом договоре можно установить обязанность спортсмена произвести в пользу работодателя определенную договором денежную выплату в случае, если он расторгается по инициативе спортсмена без уважительной причины (а также по инициативе работодателя по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям).

В ТК примерный перечень уважительных причин отсутствует, несмотря на неоднократное их упоминание в различных статьях кодекса<sup>112</sup>. На практике к таковым чаще всего относят обстоятельства, при которых работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. В статье 80 ТК они подразделяются на две группы: «свидетельствующие о невозможности продолжения работы» (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи) и нарушение работодателем трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, или трудового договора. Пленум Верховного Суда РФ дополнил указанный примерный перечень переездом вместе с супругом, а также пояснил, чем может подтверждаться нарушение работодателем норм, регулирующих трудовые отношения (п. 22 постановления от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

По мнению Ю.А. Михайленко<sup>113</sup>, при оценке уважительности причин расторжения трудового договора можно ориентироваться на перечень уважительных причин досрочного расторжения

---

<sup>112</sup> См.: Довгань К. Е., Королева И. В., Коваленко Н. Е. Анализ понятия «уважительная причина» в трудовом праве РФ // Кадровик. 2021. № 10. С. 8–14; Михайленко Ю. А. Применение аналогии закона при судебной защите трудовых прав // Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства: материалы I Международной научно-практической конференции. Том 6. — Макеевка: ГОУ ВО «Донбасская аграрная академия», 2018. С. 51–52.

<sup>113</sup> Михайленко Ю. О включении штрафных санкций в договоры об обучении работника за счет средств работодателя // Юрислингвистика. 2018. №9–10 (20–21). С. 75

срочного трудового договора, выработанный судебной практикой при применении Кодекса законов о труде РСФСР (далее — КЗоТ). Напомним, что КЗоТ использовал иной подход к расторжению трудового договора по инициативе работника, чем действующий ТК: свободно расторгался лишь договор, заключенный на неопределенный срок (ст. 31 КЗоТ), а срочный мог быть досрочно расторгнут работником «в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам» (ст. 32 КЗоТ).

С. В. Алексеев, помимо перечисленных, называет такие уважительные причины расторжения договора со спортсменом (тренером), как необходимость осуществления ухода за больным членом семьи (в соответствии с медицинским заключением); утрата физкультурно-спортивной организацией профессионального статуса и другие<sup>114</sup>.

Закрепление уважительных причин часто можно встретить в Регламентах спортивных организаций. Также в регламентах может указываться, что именно стороны считают существенным нарушением законодательства или условий договора профессиональным клубом<sup>115</sup>. Наряду с традиционными нарушениями (как, например, задолженность по оплате труда) предусматриваются и специфические: невключение спортсмена в заявку профессионального клуба на текущий сезон, не связанное с его нетрудоспособностью, спортивной дисквалификацией и тому подобными объективными причинами; дискриминация, выражающаяся, например, как в необоснованно длительных тренировках, так и в необоснованно длительном их отсутствии (см., напр., ст. 11 Регламента Российского футбольно-

---

<sup>114</sup> Алексеев, С. В. Заключение, изменение и прекращение трудового договора со спортсменом: особенности регулирования / С. В. Алексеев, А. Ю. Палуб // Спорт: экономика, право, управление. — 2023. — № 2. — С. 8–9.

<sup>115</sup> Шацкая, А. П. Особенности расторжения трудового договора с тренером и спортсменом / А. П. Шацкая // Право: современные тенденции: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2018 г.). — Краснодар: Новация, 2018. — С. 36–39.

го союза по статусу и переходам (трансферу) футболистов<sup>116</sup>). Кроме того, при общероссийских спортивных федерациях зачастую создаются специальные палаты по разрешению споров, которые осуществляет досудебное (внесудебное) урегулирование, в том числе, определяя размеры компенсаций, если они не установлены договором, а также уважительность причин расторжения договора.

Что касается размеров денежной компенсации, выплачиваемой спортсменом, ТК не содержит никаких ограничений договорной свободы, устанавливая лишь сроки выплаты (в течение двух месяцев со дня расторжения договора). Но и это правило диспозитивно, и иной срок может устанавливаться трудовым договором. Безусловно, установить какой-либо предельный размер такой выплаты в денежном выражении невозможно, ввиду значительной стратификации по уровню оплаты труда среди спортсменов. Однако, возможно, законодателю все же следует задать пороговую величину кратно среднемесячному заработку спортсмена.

Коршунов Илья Евгеньевич,

студент 3 курса юридического института ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»

## АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ В СФЕРЕ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ

**Аннотация:** В статье рассматриваются проблемы, перспективы и современные тенденции административной ответственности в сфере обеспечения безопасности дорожного движения на основе анализа доктрины, национального и зарубежного законодательства.

---

<sup>116</sup> Утвержден в новой редакции Постановлением Исполкома РФС № 196.4 от 24.07.2020 года.

**Ключевые слова:** безопасность дорожного движения, участники дорожного движения, административная ответственность.

Статья 27 Конституции Российской Федерации устанавливает, что каждый имеет право на свободное<sup>117</sup>, беспрепятственное и безопасное передвижение, в частности по дорогам страны, которое регулируется правилами дорожного движения (далее — ПДД)<sup>118</sup>, положениями гражданского кодекса о деликтах<sup>119</sup>, 12 главой кодекса об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ)<sup>120</sup> и 27 главой уголовного кодекса<sup>121</sup>. Данные положения привели к обеспечению дальнейшего развития и расширения социально-экономических и культурных связей, как на территории Российской Федерации, так и за её пределами. По большей степени, это связано с ежегодным ростом количества водителей, автомобильного парка и коммерческих перевозок. Однако он повлек негативные последствия, связанные с аварийностью, травматизмом и смертностью на дорогах, что привело к принятию нескольких актов.

7 мая 2018 года был принят Указ Президента Российской Федерации от № 204 «О национальных целях и стратегических задачах

---

<sup>117</sup> Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета, N 144, 04.07.2020.

<sup>118</sup> Постановление Правительства РФ от 23.10.1993 № 1090 (ред. от 24.10.2022) «О Правилах дорожного движения» (вместе с «Основными положениями по допуску транспортных средств к эксплуатации и обязанности должностных лиц по обеспечению безопасности дорожного движения») // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации, 1993, N 47, ст. 4531

<sup>119</sup> Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 31. Ст. 4761.

<sup>120</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. N 195-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 1.

<sup>121</sup> Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 1996. № 25. Ст. 2954.

развития Российской Федерации на период до 2024 года»<sup>122</sup>, который направлен на усиление ответственности водителей за нарушение ПДД. Также с 2018 по 2024 год Правительством Российской Федерации утверждена стратегия безопасности дорожного движения, в которой проведен анализ безопасности дорожного движения и сделаны выводы о необходимости её совершенствования<sup>123</sup>. Однако её результаты не так успешны, как ожидалось.

Согласно официальной статистике Госавтоинспекции (далее — ГИБДД) количество ДТП сокращается с каждым годом, однако, незначительно. Так, за 2021 год зарегистрировано 133331 ДТП, а за 2022 год их количество составило 126705, но количество погибших в них людей остается почти на одном уровне<sup>124</sup>.

Причинами указанной статистики служит отставание развития подходящей дорожной инфраструктуры, низкая дисциплинированность участников дорожного движения, большое количество латентных аварий, оптимизация системы контроля физического состояния водителей, отмена административной ответственности за систематическое нарушение ПДД, ограничения полномочий ГИБДД, а также усложнение процедур производства по делам в сфере дорожного движения.

С учетом изложенного, несмотря на то, что в России на уровне государственной политики постоянно идет поиск эффективных механизмов правового, организационного и материального обеспечения безопасности дорожного движения, инициативы подобного рода хотя и основаны на рациональных и верных идеях, но при их реализации на практике имеется большое количество недоработок, право-

---

<sup>122</sup> О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: указ Президента Рос. Федерации от 7 мая 2018 г. № 204. // Собрание законодательства Российской Федерации, № 20, 14.05.2018, ст. 2817.

<sup>123</sup> Стратегия безопасности дорожного движения в Российской Федерации на 2018–2024 годы: утв. распоряжением Правительства Рос. Федерации от 8 янв. 2018 г. № 1-р. // «Российская газета» № 15, 25.01.2018.

<sup>124</sup> Официальный сайт Госавтоинспекции «ГУОБДД МВД России» [Электронный ресурс] // URL: <http://stat.gibdd.ru/>.

вых пробелов, которые в совокупности практически сводят на нет весь положительный эффект от нововведений.

Административная ответственность является одним из важнейших механизмов, благодаря которому в государстве и обществе обеспечивается правопорядок. Однако дефиниция административной ответственности не закреплена в законодательстве, а в науке ведется дискуссия по поводу единого её понимания.

Релевантное понятие даёт Д. Г. Домрачев, понимая под административной ответственностью в сфере дорожного движения властную и правоприменительную деятельность, урегулированную законодательством, органов ГИБДД и их должностных лиц, которая представляет собой охранительную направленность. Её содержание определяется, как установление посредством использования специальных административно-правовых методов и форм соответствия деятельности не находящихся в организационной (служебной) зависимости от названных органов и должностных лиц физических лиц и организаций по содержанию (эксплуатации) дорожной инфраструктуры, по установке и эксплуатации технических средств организации дорожного движения, состояния перечисленных объектов, действующих маршрутов движения автобусов (троллейбусов) обязательным требованиям правил, нормативов и стандартов (технических регламентов) в части обеспечения безопасности дорожного движения, определенным законами и подзаконными нормативными правовыми актами, а также в пресечении и предупреждении нарушений этих требований, устранении их последствий<sup>125</sup>.

Таким образом, административная ответственность в сфере дорожного движения является видом юридической ответственности, который реализуется в виде реакции органами ГИБДД, наделенные полномочиями по осуществлению федерального государственного надзора, на административные правонарушения в области дорожного движения в процессуальной форме, и назначению наказаний, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

---

<sup>125</sup> Домрачев Д. Г. Дорожный надзор государственной инспекции безопасности дорожного движения МВД России: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Челябинск: ООО «РЕКПОЛ», 2009. 34 с.

Основания для привлечения к административной ответственности за совершение административного правонарушения имеют особую значимость в науке и практике правоприменения в сфере дорожного движения.

В науке нет единого мнения в толковании данной категории. Однако точка зрения Д. Н. Бахраха является наиболее релевантной. Он выделяет фактическое основание, как противоправное деяние субъекта отношений; процессуальное, как акт уполномоченного субъекта о применении наказания за административное нарушение и нормативное основание, как систему норм.<sup>126</sup>

Фактическим основанием, согласно части 1 статьи 2.1 КоАП РФ является совершение физическим или юридическим лицом виновного противоправного деяния, выраженное в действии (бездействии), за которое предусмотрена административная ответственность, установленная КоАП РФ или законами субъектов Российской Федерации.

Как отмечает А. Б. Агапов, общее определение административного правонарушения, как фактического основания административной ответственности, характеризуется совокупностью признаков юридической конструкции состава, позволяющая отнести акт поведения к конкретному административному правонарушению.<sup>127</sup>

Однако сотрудники ГИБДД, суды могут выносить несправедливые постановления в отношении водителей, действия которых не образовали состав правонарушения.

Так, 16 мая 2018 года произошло ДТП, суды нижестоящих инстанций установили вину Н. С. Шеяновой, которая выезжала с прилегающей территории на дорогу с поворотом налево и не уступила дорогу М. У. Темирханову, двигавшемуся по встречной полосе, в результате чего при столкновении, последнему был причинен лёгкий вред здоровью. Н. С. Шеянова обжаловала решения нижестоящих судов в Верховный суд, который согласно Пленуму Верховного суда

---

<sup>126</sup> Бахрах Д. Н. Административное право России. М, 2000. 720 с.

<sup>127</sup> Агапов, А. Б. Административная ответственность: учебник для вузов / А. Б. Агапов. 9-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 483 с.

№ 20, прекратил производство по делу за отсутствием состава административного правонарушения<sup>128</sup>.

Следующим основанием административной ответственности, является нормативное. Согласно точке зрения ученых С. Е. Чаннова, Э. Г. Липатовой, А. В. Филатовой, оно представляет систему норм действующего законодательства, регулирующего административную ответственность за правонарушения в сфере дорожного движения<sup>129</sup>. В частности, в систему норм входят Конституция Российской Федерации, КоАП РФ, Федеральный закон от 10.12.1995 года № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения»<sup>130</sup>, ПДД, правила перевозки опасных грузов автомобильным транспортом и иные нормативно-правовые акты<sup>131</sup>.

Содержащиеся, в вышеуказанных актах, нормы закрепляют составы административных правонарушений, санкции за их совершение, круг субъектов, которые наделены полномочиями применять меры административной ответственности и процедуру привлечения правонарушителей к административной ответственности.

Под процессуальным основанием административной ответственности понимается порядок возбуждения и рассмотрения дела об административном правонарушении, которые описаны в 4 разделе КоАП РФ. Так, в большинстве случаев, при совершении административного правонарушения в области дорожного движения составляется протокол, в котором указываются сведения о дате и месте его составления, сведения о должностном лице, а именно должность и инициалы, также указываются сведения лица, в отношении кото-

<sup>128</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.06.2019 № 20 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях, предусмотренных главой 12 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // URL: <http://www.vsr.ru/>.

<sup>129</sup> Липатов Э. Г. Административная ответственность: учеб.-практ. пособие / Э. Г. Липатов, А. В. Филатова, С. Е. Чаннов; под ред. С. Е. Чаннова. — М.: ВолтерсКлувер, 2010. — 400 с.

<sup>130</sup> Федеральный закон от 10 декабря 1995 г. № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения» // «Российская газета», N 245, 26.12.95

<sup>131</sup> Об утверждении Правил перевозки пассажиров и багажа автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом: Собрание законодательства Российской Федерации, N 41, 12.10.2020, ст. 6428.

рого возбуждено дело об административном правонарушении, данные потерпевших, свидетелей. Также статья 28.2 КоАП РФ предусматривает дачу объяснений физическим или юридическим лицом, совершившим административное правонарушение с целью разрешения дела.

В некоторых случаях, в соответствии со статьей 28.6 КоАП РФ, протокол не составляется. Например, если назначается административное наказание в виде предупреждения или штрафа. Вместо этого уполномоченным лицом выносится постановление о назначении соответствующего наказания. Однако лицо, в отношении которого возбуждено дело, может оспаривать факт наличия события или назначенное наказание, из-за чего протокол должен быть обязательно составлен.

Однако при несоблюдении процессуального порядка, постановление или протокол может быть отменен. Так, Верховный Суд Российской Федерации вынес постановление об отмене постановлений судов нижестоящих инстанций о привлечении Д. Н. Куляпина к административной ответственности. Поскольку в протоколе, оформленном сотрудником ГИБДД, отсутствовала его подпись, что сделало протокол о нарушении ПДД недействительным<sup>132</sup>.

Помимо оснований, необходимо отметить одну из часто применяемых мер административной ответственности в сфере дорожного движения — штраф, как один из основных источников пополнения бюджета Российской Федерации и способов воздействия на субъекты отношений, с целью обеспечения общественной безопасности.

Статья 3.5 КоАП РФ устанавливает, что административный штраф является установленной государством мерой административной ответственности в виде денежного взыскания.

За совершение правонарушений в области дорожного движения, минимальный штраф для граждан составляет 500 рублей, а максимальный — 50 тысяч рублей. Для юридических лиц его максимальный размер составляет 1 миллион рублей, для должностных лиц — 50 тысяч рублей.

---

<sup>132</sup> Постановление Верховного Суда Российской Федерации № 44-АД22-17-К7 от 02.08.2022 [Электронный ресурс] // URL: <http://www.vsrfl.ru/>.

Согласно ведомственной отчётности ГИБДД, всего в 2022 году вынесено 201 миллион штрафов, что на 12 % больше в сравнении с 2021 годом. Штрафы оформлены на сумму 136,8 миллиардов рублей, это на 6,7 % больше, чем годом раньше.

Более 90 % всех штрафов выписано по показаниям дорожных камер — 183,5 миллиона штрафов на сумму 112,8 миллиардов рублей.

Штрафов от инспекторов на месте нарушения назначено меньше на 7 % — 16 миллионов.

На 12,8 % стало больше должников по штрафам — приставами было возбуждено 26,3 миллиона исполнительных производств, из которых в полном объёме исполнено 24,5 миллиона постановлений на сумму 17,1 миллиардов рублей.

В основном штрафы назначались за превышение скорости; несоблюдение требований знаков и дорожной разметки, езду с непристегнутым ремнем безопасности; проезд на запрещающий сигнал светофора; движение по автобусной полосе; движение по обочине; повороты и развороты в неположенных местах; непропуск пешехода.

Согласно вышеуказанной отчетности, необходимо ужесточить наказания, обратившись к зарубежному опыту, что должно сказаться на снижении правонарушений в сфере дорожного движения. Например, в Японии за ряд нарушений возможно лишение свободы: до 3 месяцев за эксплуатацию транспортных средств, находящихся в ненадлежащем техническом состоянии; до 6 месяцев за нарушение правил проезда железнодорожных переездов<sup>133</sup>.

Несмотря на то, что административные меры, в соответствии проводимой политикой Российской Федерации, направлены на ужесточение, а вместе с тем на разработку федеральных и (или) региональных законопроектов, обеспечивающих безопасность дорожного движения, количество нарушений ПДД не перестают быть на минимальном уровне. Данный аспект связан с наличием сложных участков дорог, недостаточным или отсутствующим освеще-

---

<sup>133</sup> Чу Се Джон, Джо Шань Шень, Морозов Н.А. Особенности преступности, уголовной политики, правосознания и правовой культуры в странах АТР // Закон. 2022. N 8. С. 30–39.

нием, отсутствием предупреждающих знаков, например, о резком повороте, плохим дорожным покрытием и многими другими техническими проблемами, на решение которых требуется выделение средств из бюджета.

Стоит обратиться к опыту Японии, которая согласно мировой статистике, занимает одно из первых мест по темпам снижения количества аварий и смертей в результате ДТП. На протяжении 20 лет, Правительство Японии осуществляет деятельность по обеспечению дорожной безопасности, реализуя релевантные долгосрочные программы, например, «Универсальная система управления дорожным движением», заключающаяся в: предотвращении ДТП, быстрому реагированию на них; сокращении пробок в «час пик»; расширении мобильной связи с другими системами, связанных с дорожным транспортом; сокращении «помех и загрязнения» дорожной среды<sup>134</sup>.

Следующей проблемой является нехватка кадров и необходимой материально-технической базы в ГИБДД, из-за чего не происходит должного контроля за соблюдением ПДД.

Однако в Китайской Народной Республике (далее — КНР) работа в Министерстве общественной безопасности, в структуру которого входит Народная полиция, наделенная полномочиями по обеспечению, в том числе, дорожной безопасности<sup>135</sup>, является престижной и высокооплачиваемой. Её сотрудники обладают высоким социальным статусом и возможностями карьерного роста, из-за чего на вакантную должность претендуют около трёх тысяч человек. Вслед-

---

<sup>134</sup> Майоров В. И. Зарубежный опыт разработки целевых комплексных программ по обеспечению безопасности участников дорожного движения / В. И. Майоров, В. Е. Севрюгин // Всероссийский криминологический журнал. 2015. Т. 9, № 4. С. 766–776

<sup>135</sup> О народной полиции: закон КНР: принят на 12-м заседании Постоян. комитета VIII Всекитайского съезда народ. представителей 28 февр. 1995 г., вступил в действие 1 марта 1995 г. // «Вестник Постоянного комитета Всекитайского собрания народных представителей».

ствии чего обеспечивается безопасность на дорогах и эффективная борьба с правонарушениями<sup>136</sup>.

Также на количество зарегистрированных нарушений в сфере дорожного движения влияют пешеходы, которые переходят проезжую часть в неположенном месте, без светоотражающих элементов на одежде, в некоторых случаях, провоцируя ДТП. Подобные нарушения происходят в связи с низким правовым просвещением и малыми размерами ответственности, предусмотренные КоАП РФ. Так, за 2022 год в отношении пешеходов было возбуждено 1,48 миллионов дел об административных правонарушениях.

Вместе с тем, в КНР проводится широкая профилактическая работа по усилению идеологической и воспитательной работы, благодаря которой, законы воспринимаются китайцами как обязательные для исполнения<sup>137</sup>.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что проблемы административной ответственности как общественного, так и правового аспекта связаны с ежегодным ростом количества водителей, автомобильного парка и коммерческих перевозок, что повлекло негативные последствия, связанные с аварийностью, травматизмом и смертностью на дорогах.

Несмотря на то, что в России на уровне государственной политики постоянно идет поиск эффективных механизмов правового, организационного и материального обеспечения безопасности дорожного движения на практике имеется большое количество недоработок, правовых пробелов, которые в совокупности практически сводят на нет весь положительный эффект от нововведений.

Отсутствие термина административной ответственности в законодательстве и единого мнения в науке, остается одной из проблем, влияющей на понятийный аппарат российского законодательства,

---

<sup>136</sup> Ширкин А. А. Формирование кадрового резерва в Китайской Народной Республике // Современная юриспруденция: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. ст. VIII междунар. науч.-практ. конф. (г. Пенза, 25 января 2018 г.). Пенза: МЦНС «Наука и просвещение», 2018. С. 211–213.

<sup>137</sup> Майоров В. И., Дунаева О. Н. «Правовые основы деятельности полиции по обеспечению безопасности участников дорожного движения в КНР // Сибирское юридическое обозрение. 2018. № 4.

требующий устранение данного пробела. Так как он обедняет содержание административной ответственности и лишает направленности многие нормы КоАП РФ.

Целесообразно менять подход к уже существующим проблемам и искать пути решения с учетом развития общества и технологий, которые уже находятся на мировом автомобильном рынке и передвигаются по дорогам общего пользования, обращаясь к опыту Японии и Китая, которые занимают лидирующие позиции по обеспечению безопасности в сфере дорожного движения и правовому регулированию в сфере административного права.

Поскольку одной из задач административного права является предупреждение нарушений, а при наличии сложных участков дорог, недостаточном или отсутствующем освещении, отсутствии предупреждающих знаков, например, о резком повороте, плохое дорожное покрытие и многие другие технические проблемы, служат причиной возникновения ДТП, в данном аспекте требуется не только ужесточение наказаний, за правонарушения, но и выделение средств из бюджета на развитие дорожной инфраструктуры и её безопасности, с целью снижения аварийности и смертности на дорогах.

Следует также обратиться к зарубежному опыту и пересмотреть политику в отношении кадров ГИБДД, из-за чего не происходит должного контроля за соблюдением ПДД.

Необходимо, закрепить на законодательном уровне фактический объем доказательств достаточных для подтверждения своей невиновности, во избежание тянующихся судебных разбирательств.

Представляется целесообразным обеспечивать просвещение граждан, на примере КНР, в сфере дорожного движения и ужесточать наказание за совершаемые ими правонарушения, поскольку они, в роли пешеходов, нередко становятся виновными в создании аварийных ситуаций.

Таким образом, при реализации предлагаемых путей развития законодательства, политики в сфере дорожного движения и принятие соответствующих решений, позволит существенным образом оказать положительные результаты, в том числе, представляется

снижение нарушений и ДТП до минимального уровня, что повлияет на отношение общества к нормам в сфере дорожного движения.

Коршунов Илья Евгеньевич

студент юридического института АлтГУ

Научный руководитель — Киселева Елена Викторовна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ ТРУДА

**Аннотация:** данная статья посвящена теоретическому и практическому исследованию внедрения искусственного интеллекта в работу людей и их последующую замену. В настоящей работе предлагаются пути решений для сохранения максимально возможного количества рабочих мест, с целью урегулировать право на труд работников в случае непосредственного внедрения искусственного интеллекта в рабочие процессы различных профессий.

**Ключевые слова:** искусственный интеллект, рынок труда, безработица, права работников, цифровизация

Общество и экономика находятся в постоянном развитии, повышая уровень жизни. В последнее время к этому подталкивают цифровые технологии, которые уже стали неотъемлемой частью нашей жизни. Процесс цифровизации создал возможность производить новые товары, технологии, оптимизировать рабочие процессы, что увеличивает спрос на технологические продукты или услуги, приводит к созданию новых рабочих мест в различных секторах экономики. Особое влияние на рабочие процессы оказывает искусственный интеллект. Его активное применение

ние, способное большой скоростью самосовершенствоваться, позволяет выполнять процессы, которые раньше могли выполняться только людьми.

Однако имплементация подобных цифровых технологий в рабочие процессы на сегодняшний день уже создает угрозу потери рабочих мест, предпосылками этому является история. Начиная с XVIII века, внедрение технологий способствовало оптимизации кадров среди рабочего класса. Машины заменили физический труд большого количества работников, что поспособствовало экономическому росту, а вместе с тем росту безработицы.

С течением времени, человечество дошло до создания цифровых технологий, которые могут заменить не только физическую, но и интеллектуальную работу людей. На сегодняшний день искусственный интеллект способен заменить труд водителей, дизайнеров, копирайтеров. Примером может служить появление приложений искусственного интеллекта, таких как Chat GPT, которые используются для имитации человеческих рассуждений и принятия решений.

Согласно отчету Challenger, по данным компаний, в мае 2023 года из-за искусственного интеллекта потеряли работу около 4000 человек. В целом запланированные увольнения охватили около 417 500 рабочих мест, что более чем в четыре раза превышает сокращение рабочих мест за тот же период 2022 года<sup>138</sup>.

Согласно отчету, опубликованному Всемирным экономическим форумом в Женеве, в течение следующих пяти лет почти четверть всех рабочих мест изменится в результате внедрения искусственного интеллекта и цифровизации рабочего процесса<sup>139</sup>.

Исследование Всемирного экономического форума «Будущее рабочих мест» указывает, что 38 процентов компаний по всему миру планируют расширить штат сотрудников за счет новых должностей, повышающих производительность труда, а более четверти предпо-

---

<sup>138</sup> The Challenger Report May2023 // URL: <https://omscgcinc.wpenginepowered.com/wp-content/uploads/2023/06/The-Challenger-Report-May23.pdf>

<sup>139</sup> World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023; International Labour Organization, ILOSTAT // URL: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/user-guide/>

лагают, что автоматизация приведет к появлению новых должностей в их секторе. Однако отмечается, что около 70 процентов должностей белых воротничков будут подвержены автоматизации, что приведет к высокому росту безработицы<sup>140</sup>.

В связи с этим возникает необходимость найти пути решений, а вместе с тем прийти к компромиссу для сохранения максимально возможного количества рабочих мест, в случае непосредственного внедрения искусственного интеллекта в рабочие процессы различных профессий.

В национальном законодательстве понятие искусственного интеллекта содержится в пункте 2 статьи 2 Федерального закона от 24.04.2020 № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации — городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» от 24.04.2020 N 123-ФЗ, согласно которому искусственный интеллект — комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека<sup>141</sup>.

В Законе о Национальной инициативе в области искусственного интеллекта 2020 года- HR6216 США под искусственным интеллектом понимается машинная система, которая может для заданного набора определенных человеком целей делать прогнозы, рекомен-

---

<sup>140</sup> OECD (2023), Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide, OECD Publishing, Paris.

<sup>141</sup> Федеральный закон от 24.04.2020 № 123-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального регулирования в целях создания необходимых условий для разработки и внедрения технологий искусственного интеллекта в субъекте Российской Федерации — городе федерального значения Москве и внесении изменений в статьи 6 и 10 Федерального закона «О персональных данных» от 24.04.2020 N 123-ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, N 17, 27.04.2020, ст. 2701.

дации или решения, влияющие на реальную или виртуальную среду. Системы искусственного интеллекта используют машинные и человеческие входные данные чтобы: воспринимать реальную и виртуальную среду; абстрагировать такое восприятие в модели посредством анализа в автоматизированном режиме; использовать модельный вывод для формулирования вариантов информации или действий<sup>142</sup>.

Точка зрения И. В. Понкина и А. И. Редькиной является одной из релевантных в науке: под искусственным интеллектом понимают технологию, представляющую сложную кибернетическую компьютерно-программную систему с когнитивно-функциональной архитектурой и собственными или релевантно доступными вычислительными мощностями, которая обладает определенной автономией и правосубъектностью, способная к восприятию и моделированию окружающих образов, на основе которых, она способна принимать решения, анализировать свое поведение и обучаться, находясь в постоянном самосовершенствовании<sup>143</sup>.

Постепенное внедрение искусственного интеллекта ставит в первую очередь под угрозу увольнения водителей такси, общественного транспорта и дальнобойщиков. В настоящее время искусственный интеллект внедрен в легковые автомобили<sup>144</sup> и автобусы<sup>145</sup>.

С целью урегулирования применения искусственного интеллекта в транспортных средствах, в 2021 году были утверждены три стратегические инициативы по внедрению беспилотных транспортных средств, в которых задействованы наука, технологические стартапы, государственные корпорации и частный бизнес, которыми являются: Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. № 2495

---

<sup>142</sup> Text — H. R. 6216—116th Congress (2019–2020): National Artificial Intelligence Initiative Act of 2020. (2020, march 12). // URL: <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/6216/text>.

<sup>143</sup> Industrial Strategy. Building a Britain fit for the future. URL: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/664563/industrial-strategy-white-paper-web-ready-version.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/664563/industrial-strategy-white-paper-web-ready-version.pdf).

<sup>144</sup> «По Москве запустили первые такси роботы. Какие впечатления у прокатившихся»// URL: <https://rg.ru/2023/06/08/reg-cfo/progulka-s-intellektom.html>.

<sup>145</sup> В Москве протестировали беспилотный автобус для парковых зон // URL:

«Об установлении экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций и утверждении Программы экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций по предоставлению транспортных услуг с использованием высокоавтоматизированных транспортных средств на территориях отдельных субъектов Российской Федерации»<sup>146</sup>; Распоряжение Правительства от 3 ноября 2023 года № 3907-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации транспортной отрасли Российской Федерации до 2030 года»<sup>147</sup> и Проект Федерального закона «О высокоавтоматизированных транспортных средствах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>148</sup>.

Вместе с тем, реализация указанных актов может повлечь снижение занятости на рынке перевозок, поскольку для работодателей внедрение беспилотных транспортных средств ведет к высокому экономическому росту, в связи с отсутствием затрат на заработную плату, страховых взносов, рабочих мест и иных затрат.

Санктис М. считает, что человек не будет полностью исключен из системы грузоперевозок, однако водители будут выполнять функции пилота, координирующего свои действия с системой автопилот в пассажирском лайнере. Водитель может брать управление автомо-

---

<sup>146</sup> Постановление Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. № 2495 «Об установлении экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций и утверждении Программы экспериментального правового режима в сфере цифровых инноваций по предоставлению транспортных услуг с использованием высокоавтоматизированных транспортных средств на территориях отдельных субъектов Российской Федерации»//Собрание законодательства Российской Федерации, N 1 (ч. II), 02.01.2023, ст. 300.

<sup>147</sup> Распоряжение Правительства от 3 ноября 2023 года № 3907-р «Об утверждении стратегического направления в области цифровой трансформации транспортной отрасли Российской Федерации до 2030 года»// Собрание законодательства Российской Федерации, N 46, 13.11.2023, ст. 8274.

<sup>148</sup> Проект Федерального закона «О высокоавтоматизированных транспортных средствах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (подготовлен Минтрансом России 10.06.2021). // СПС «Гарант».

билем время от времени и обеспечивать сохранность груза, позволяя технологии самоуправления работать в иных случаях<sup>149</sup>.

Между тем, быстрое развитие искусственного интеллекта и его применение ведет к тому, что люди откажутся от личного транспорта, и будут арендовать автомобили, что приведет к потере работы специалистов по ремонту автомобилей, сотрудников автомобильных заправочных станций, автомобильных стоянок и страховых компаний.

То есть, водителям придется переобучаться, чтобы обслуживать беспилотное транспортное средство или сидеть на месте пассажира-испытателя с целью контроля, например, беспилотного автомобиля.

Также релевантной является точка зрения Bluestone P., Chike E., Wallace S. о том, что оптимизация рабочих кадров произойдет среди работников оптовой и розничной торговли, строителей, дизайнеров<sup>150</sup>.

Вместе с тем, наименьший шанс занять статус безработного, есть у неофисных профессий, требующие больших физических усилий и нагрузок, например, танцоры, фитнес-тренеры и инструкторы по аэробике, маляры и штукатуры<sup>151</sup>.

Таким образом, наряду с преимуществами искусственного интеллекта и его внедрением в трудовые функции человека сегодня актуален вопрос о сохранении как можно больше рабочих мест. Поскольку законодательством не предусмотрено гарантий работникам при включении искусственного интеллекта в их трудовую деятельность, следует сегодня предусмотреть механизмы противодействия безработицы. Для этого представляется необходимым:

Во-первых, адаптировать законодательство в сфере труда к цифровизации, в частности, к отношениям, которые возникают ме-

---

<sup>149</sup> Санктис М. Вызовут ли беспилотные автомобили безработицу в грузоперевозках? // URL: <https://umestentorg.com/point-of-view/bespilotnye-avtomobili/>.

<sup>150</sup> Bluestone P., Chike E., Wallace S. The Future of Industry and Employment: COVID-19 Effects Exacerbate the March of Artificial Intelligence // CSLF.GSU.EDU. 2020. P. 2.

<sup>151</sup> Georgieff, A., & Milanez, A. (2021). What happened to jobs at high risk of automation? In OECD social, employment and migration working papers. (No. 255; OECD Social, Employment and Migration Working Papers). OECD Publishing// URL: <https://ideas.repec.org/p/oec/elsaab/255-en.html>

жду работником и искусственным интеллектом, общий порядок его использования, ответственность и риски. Релевантным примером является отчет экспертной группы Европейской комиссии по изучению влияния цифровой трансформации на рынки, предусматривающий необходимость:

- адаптации трудовых отношений к новым реалиям в целях предотвращения рисков для безопасности и гигиены труда, таких как проблемы психического здоровья и стресса, возникающие в результате цифровизации повышенной волатильности в современном мире труда;
- выравнивание регулирования труда в условиях стандартной и нестандартной занятости: «новый социальный контракт» как модернизация социальной структуры рынков труда через обеспечение социальной защиты от безработицы, болезней и других жизненных обстоятельств независимо от статуса занятости, создание «страховки от неполной занятости» и перераспределение стоимости цифровых прав, например, когда данные рассматриваются как капитал, труд или интеллектуальная собственность;
- активизации диалога социальных партнеров в сфере труда на основе онлайн-платформ.

Во-вторых, необходимо разработать методики по надзору в сфере труда в организациях, использующих искусственный интеллект, с целью исключения работодателем злоупотребления правом и нарушений трудового законодательства.

Меженцев Вячеслав Алексеевич,

студент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»

## О ПЕРСПЕКТИВАХ ПРИМЕНЕНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ГРАЖДАНСКОМ И АРБИТРАЖНОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

**Аннотация:** В статье рассматривается применение искусственного интеллекта в гражданском и арбитражном судопроизводстве. Автор обсуждает текущее состояние и перспективы использования ИИ, подчеркивая, что цифровизация становится неотъемлемой частью судебной системы. Обсуждаются примеры использования ИИ в мировой практике. Автор высказывает мнение, что ИИ может стать помощником судьи, для автоматизации рутинных задач. Вместе с тем, автор указывает на ограничения и проблемы, связанные с использованием ИИ в судопроизводстве, включая вопрос замены судьи-человека на систему ИИ.

**Ключевые слова:** Искусственный интеллект, гражданское судопроизводство, арбитражное судопроизводство, цифровизация, автоматизация, информационные технологии, машинное обучение, электронные доказательства, цифровое правосудие.

В последнее время цифровизация проникла практически во все сферы общественной жизни. Если раньше учёные считали глобализацию основным фактором правового развития, то теперь развитие мировой цивилизации определяется возникновением «цифровой» реальности, не имеющей прецедентов в истории человечества. С прогрессом в области технологий искусственного интеллекта (ИИ, Artificial Intelligence, Judicial-AI, AI) его использование в различных аспектах жизни становится всё более привычным.

Искусственный интеллект может быть использован для автоматизации рутинных задач, анализа больших объёмов данных и при-

нятия решений на основе полученной информации. Он уже применяется в различных сферах жизни. Судебная система подвержена общим тенденциям развития общества, поэтому информационные технологии постепенно становятся её частью. Рассмотрим, насколько перспективно внедрение систем искусственного интеллекта в гражданское и арбитражное судопроизводство и где проходят границы их применимости в указанной области.

В процессуальной доктрине в последнее время бурно обсуждаются вопросы внедрения искусственного интеллекта в судопроизводство. Правоведы рассматривают признания юридической значимости электронных доказательств, методов их изучения, а также условия и правила применения, использования современных высокотехнологичных устройств и программ. При этом всё большее значение приобретают технологии искусственного интеллекта и его методы машинного обучения, которые успешно изучают когнитивные способности человека и помогают решать сложные задачи даже при отсутствии чёткого алгоритма. Изучение правовых аспектов применения искусственного интеллекта показывает, что эти технологии становятся реальностью, с которой нужно считаться и которую необходимо исследовать.

Цифровизация в сфере правосудия стала ключевым аспектом его развития, причём некоторые эксперты говорят уже про термин «интеллектуализация» вместо «цифровизация». Многие государства уже достигли значительных успехов в этой области. Замены судей цифровыми системами искусственного интеллекта, особенно по наиболее простым делам, которые рассматриваются и решаются по типизированным алгоритмам. Такие программы перестали быть плодом фантазии и стали реальностью наших дней: их аналоги активно создаются и тестируются в некоторых зарубежных странах, таких как Китай, Германия, Франция, Нидерланды, Литва, Эстония и другие. Например, в Китае активно внедряют технологии прогнозирования исхода судебного разбирательства, оцифровки составительных документов и судебных материалов, а также используют электронные доказательства. В Германии информационные технологии применяют для решения организационных вопросов, помо-

гают судьям анализировать содержание гражданских дел и вырабатывать проекты их разрешения.

В свой черёд российское правосудие не уступает от общей тенденции к «цифровизации и интеллектуализации». Так, в 2019 году вышел Указ Президента РФ от 10 октября 2019 г. N 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации»<sup>152</sup>. В котором Президент постановил утвердить национальную стратегию развития искусственного интеллекта на период до 2030 года. В документе сформулированы основные принципы, задачи, и перспективы развития искусственного интеллекта в России. Это говорит нам о том, что РФ также развивается в направлении применения новых цифровых технологий, которые играют ключевую роль в формировании всеобъемлющей системы управления социальными связями, а также предполагают повышения эффективности работы человека во многих областях, это приводит и к существенному трансформированию правосудия.

Перечисленные современные технологии всё чаще применяют в судебной практике, такие функции становятся всё более актуальными и внедряются в ГАС «Правосудие» и подобные системы. Мы считаем, что вскоре произойдёт интеллектуализация большинства функций судопроизводства, управления делами, собирание доказательств, которые будут собираться автоматически по заданному алгоритму, появятся доступные платформы предсказательного правосудия и автоматизированная система информирования участников судебного процесса по цифровым каналам, которые уже стали привычными.

На сегодняшний день в гражданском и арбитражном судопроизводстве в сфере доказывания (для представления электронных доказательств), для организации видеоконференций, аудиопотоколирования судебных заседаний и онлайн-трансляций судебных заседаний, систематизации правовых сведений (в справочно-пра-

---

<sup>152</sup> Указ Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. N 490 «Национальная стратегия развития искусственного интеллекта на период до 2030 года» // Справочно-правовая система Гарант [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://study.garant.ru/#/document/72838946/paragraph/12:3>

вовых системах), при проведении разных экспертиз активно применяют различные информационные и цифровые технологии, так называемое «Цифровое правосудие». Во всех приведённых выше элементов лежит специализированное программное обеспечение, такое как КАД. Арбитр, Мой арбитр и так далее.

Все элементы электронного правосудия, которые активно используются, предназначены в основном для взаимодействия со сторонами судебного процесса и другими его участниками, а также с государственными органами.

Научно-технический прогресс должен помочь уменьшить издержки судопроизводства. Как показывают данные анализа судебной статистики и социологические исследования, что выборочное использование информационных технологий не привело к значительным изменениям: судебные расходы остались на прежнем уровне, а сроки рассмотрения гражданских и арбитражных дел существенно не сократились. Очевидно, что необходимы новые комплексные технологические решения.

Решением этой проблемы может стать внедрение искусственного интеллекта и методов машинного (глубокого) обучения в судопроизводство. Жан-Луи Лорьер (Jean-Louis Lauriere) французский специалист в области применения и проектирования искусственно интеллекта ещё в 1987 году определил область применения AI — «всякая задача, для которой неизвестен алгоритм решения, априорно относится к искусственному интеллекту»<sup>153</sup>. В «Национальной стратегии развития искусственного интеллекта до 2030 года» утверждённой Указом Президента РФ под искусственным интеллектом понимается «комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека или превосходящие их. Комплекс технологических решений вклю-

---

<sup>153</sup> J.-L. Laurière, *Intelligence Artificielle: Resolution de problemes par l'Homme et la machine Eyrolles*, Paris 1987 — URL: <https://libcats.org/book/475833>

чает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе в котором используются методы машинного обучения), процессы и сервисы по обработке данных и поиску решений».

Интеллектуальные системы, основанные на методах машинного обучения, уже сейчас могут рассматривать простые и однотипные дела, которые составляют большую часть приказного производства. Также, по некоторым оценкам, они могут разбирать и более сложные случаи, если есть судебные акты по аналогичным делам, размещённые в dataset.

Автоматизация рассмотрения подобных дел уменьшит загруженность судей, благодаря чему они смогут уделять больше времени более трудным и социально значимым делам, а также делам, исход которых подразумевает внесение изменений в существующие порядки. По нашему мнению, это является ещё одним важным аргументом в поддержку перспектив внедрения Judicial Artificial Intelligence (Судебного-искусственного интеллекта) в цивилистическом судопроизводстве.

В международном научном сообществе имеет место быть и такая дискуссионная точка зрения, как замена судьи-человека на высокотехнологичные программы, состоящие или использующие искусственный интеллект. Считается, что искусственный интеллект может частично взять на себя мыслительные, когнитивные способности человека и использовать их в компьютерных и информационных технологиях, но без «недостатков», присущих человеческому мышлению.

Мнение наших ученых — соотечественников куда более сдержанные по отношению к мнению западных коллег. Так, к примеру В. В. Момотов отмечает: «Международное сообщество и отечественные эксперты в большей степени склонны считать, что полная автоматизация процесса отправления правосудия и замена судьи на «машину» не просто невозможна, но и опасна. Искусственный интеллект не может стать гарантом защиты прав и свобод челове-

ка и обеспечить справедливое и гуманное правосудие»<sup>154</sup>. Этот вопрос остается одним из самых непростых в перспективах применения Artificial Intelligence в судопроизводстве. М. И. Клеандров провёл сравнительный анализ судьи-человека и системы искусственного интеллекта по разным параметрам, определил их достоинства и пришёл к обоснованному выводу, что вершить справедливый суд под силу только судье-человеку. При этом Михаил Иванович не исключил вероятность появления искусственного интеллекта, наделённого почти всеми когнитивными особенностями человеческого разума, чувств и эмоций который, вероятно, сможет полноценно заменить судью-человека<sup>155</sup>. Подчеркиваем, ИИ в наше время не обладает всеми признаками присущи человеческому разуму, и сейчас не представляется возможным использовать AI вместо судьи, так как по некоторым делам следует полагаться не только на «букву закона», но и следовать таким основополагающим принципам, как гуманность, разумность, добросовестность и справедливость. На данном этапе развития искусственного интеллекта, такие принципы «чужды» искусственно созданным системам.

У некоторых правоведов возникают вопросы, связанные с возможностями Judicial-AI. По оценкам некоторых из них «искусственный интеллект не может применять правовые нормы, кроме самых простых и однозначных, а значит, и правовую квалификацию он определяет соответствующе. Нельзя описать математически мыслительный процесс судьи, когда нужно восполнить пробелы в праве»<sup>156</sup>. И вот с этим утверждением согласиться уже сложнее. Несмотря на то, что современный искусственный интеллект традиционно называют слабым, он позволяет получать результаты, которые сопоставимы, а иногда и превосходят по точности результаты работы высококвалифицированных специалистов. Современные цифро-

---

<sup>154</sup> Момотов В. В. Искусственный интеллект в судопроизводстве: состояние, перспективы использования / В. В. Момотов — Текст: непосредственный // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2021. N 5. С. 190.

<sup>155</sup> Клеандров М. И. Правосудие и справедливость. Москва, 2022. С. 290–296.

<sup>156</sup> Лукьянова И. Н. Место искусственного интеллекта в судебной защите прав // Третейский суд. 2020. N 1/2. С. 139.

вые технологии в юриспруденции, помогают судьям в реализации функции квалификации правовых ситуации и заполнения пробелов в законодательстве, такой функционал основан на автоматическом поиске оптимальных решений без заданного алгоритма, глубоком обучении на множестве схожих задач и технологиях распознавания естественного языка. И это далеко не все, что сможет упрощить ИИ в деятельности суда и самих судей.

Мы считаем, что искусственный интеллект может стать помощником судьи, предоставляя информационную, экспертную, аналитическую, документальную и лингвистическую поддержку, включая переводы, редактирование и корректуру текстов судебных документов. В будущем искусственный интеллект может использоваться для проверки доказательств, представленных суду, первичной обработки всех документов, поступающих в суды, чтобы распределять нагрузку между судьями, а также при подготовке типовых проектов судебных актов и в других областях. Деятельность платформ онлайн-арбитража и механизмы разрешения потребительских споров на международных торговых онлайн-площадках подтверждают это. Однако несмотря на то, что интеллектуальные юрисдикционные системы могут быть быстрыми, точными и экономичными, люди пока не готовы признать за ними право принимать обязательные к исполнению решения, а уж тем более принимать искусственный интеллект в роли главного арбитра судебного процесса, но возможно через время, та правовая реальность, в которой мы привыкли жить, утратит своё существования и на смену судьям в арбитражном и гражданском судопроизводстве придёт, тот самый «слабый» ИИ, а более «сильный» будет трактовать нам новую природу правоотношений. Несмотря на столь утопические взгляды, мы думаем, человечество не допустит такого пути развития систем искусственного интеллекта и надеемся на благоразумие наших потомков, а может быть и наших современников.

Мэн Фаньцун,

аспирант кафедры трудового экологического права и гражданского процесса Алтайского государственного университета

Научный руководитель — Рехтина И. В.,

Зав. кафедрой трудового, экологического права и гражданского процесса, ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет», д.ю.н., профессор

## ПРОБЛЕМЫ И СТРАТЕГИИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПА МАКСИМИЗАЦИИ ИНТЕРЕСОВ ДЕТЕЙ В ГРАЖДАНСКОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ

**Аннотация.** Принцип наилучшего обеспечения интересов ребенка является не только основным принципом защиты ребенка, определенным Конвенцией о правах ребенка, но и важной основой для различных организаций и стран мира при разработке соответствующих гражданских законов и нормативных актов. В связи с этим необходимо прояснить и усовершенствовать контекст между всеми законами и нормативными актами, усовершенствовать механизм участия детей в судебных разбирательствах, оптимизировать судебные процедуры и создать долгосрочный механизм защиты после судебного разбирательства. Сформировать общую динамическую систему баланса, основанную на принципе ориентированности на ребенка и максимальных интересов. Благодаря хорошей связи и пониманию всех аспектов реализации, мы можем, наконец, реализовать применение принципа максимизации интересов детей в гражданском судопроизводстве.

**Ключевые слова:** максимизация интересов детей, гражданский судопроизводство, права детей, принципы и стандарты

**Д**екларация ООН о правах ребенка, впервые принятая в 1959 году, гласит, что дети должны пользоваться особой защитой и что наилучшие интересы ребенка должны быть главным соображением при разработке законодательства. Она стала международным руководящим принципом, а в 1989 году Генеральная

Ассамблея ООН приняла международную конвенцию — Конвенцию о правах ребенка, в которой прямо говорится, что принцип наилучшего обеспечения интересов ребенка должен учитываться во всех действиях в отношении детей всеми учреждениями, как государственными, так и частными, и которая впоследствии была ратифицирована большим количеством стран по всему миру. В 2017 году Президент России издал указ, в котором период с 2018 по 2027 год назван «Десятилетием ребенка» в России, целью которого является совершенствование государственной политики в области защиты детства. В 2020 году важной частью конституционной реформы, проведенной в России, стало закрепление «Приоритета интересов ребенка» в качестве элемента государственной политики. Важной частью конституционной реформы, проведенной в России в 2020 году, стало утверждение «Приоритета интересов ребенка» в качестве основополагающего принципа государственной политики. Принцип наилучшего обеспечения интересов несовершеннолетних детей и подопечных был официально включен в Гражданский кодекс Китая в мае 2020 года в раздел о браке и семье, а в Законе о защите несовершеннолетних, измененном в октябре того же года, этот принцип выражен как: принцип наилучшего обеспечения интересов несовершеннолетних. Принцип максимального учета интересов ребенка воплощается не только в гражданском судопроизводстве, в гражданском, уголовном, публичном и т.д. праве он должен иметь хорошее воплощение и реализацию; в гражданском праве, если соответствующие положения гражданского законодательства не могут быть эффективно реализованы, значение создания соответствующих законов может быть значительно снижено или даже полностью утрачено; необходимость применения в процессе постоянного выявления проблем и задач и постоянной оптимизации и совершенствования является гарантией того, что принцип максимального учета интересов ребенка является краеугольным камнем гражданского права. Это краеугольный камень принципа максимального соблюдения интересов ребенка в гражданском праве. Правильное применение принципа максимального учета интересов ребенка в гражданском праве способствует не только сокращению

числа уголовных преступлений, совершаемых детьми в гражданском праве, но и укреплению судебной системы, а также гармонии и стабильности общества в целом.

Проблемы и вызовы, с которыми сталкивается принцип наилучшего обеспечения интересов ребенка при применении гражданского судопроизводства

Во-первых, связь между законами и нормативными актами слаба. Действующие нормативные акты носят сугубо общий характер и фрагментарны по принципу максимизации интересов детей. На основе Конституции, Закона о защите несовершеннолетних, Гражданского кодекса, Закона об обязательном образовании и различных местных нормативных актов формируется правовая система защиты детей. Из-за пробелов и высокой общности связи возникнут следующие ситуации, такие как: отсутствие определения принципа максимизации интересов ребенка и стандартов конкретного применения принципа максимизации интересов ребенка и стандартов совершенствования принципа максимизации интересов ребенка и т.д., из-за несовершенства стандартов, особенно для сложных дел, в процессе применения судьи могут выносить только всеобъемлющие суждения, основанные на собственном опыте и понимании принципов и других соответствующих дел, но в фактическом решении, Решения иногда могут противоречить принципу наилучшего обеспечения интересов ребенка или даже иметь совершенно иной результат. Или даже прямо противоположный результат. Например, если истцом является ребенок, включая обоих родителей, других братьев и сестер и других лиц, окончательное судебное разбирательство может привести к распределению конечных пособий ребенка между другими лицами. Другой пример: дело предполагает уголовную, гражданскую и иную ответственность и т.д., и исход судебного разбирательства может не уравнивать интересы всех сторон.

Во-вторых, отсутствие участия субъекта приводит к отсутствию соответствующих прав. В некоторых случаях сам опекун является предметом иска, и ребенок не в состоянии защитить свои интересы из-за его юного возраста и того, что некоторые из детей являются

инвалидами. Однако из-за особых отношений между опекуном и ребенком иногда не удастся вовремя обнаружить ребенка, когда ребенок подвергается насилию, и некоторым другим обстоятельствам.

В-третьих, необходимо оптимизировать судебные процедуры. Прежде всего, в связи с тем, что ребенок, как лицо, не обладающее дееспособностью, нуждается в опекуне как законном представителе, могут возникнуть ситуации, когда опекун не может в полной мере вести судебный процесс с точки зрения максимизации интересов ребенка, в основном из-за юного возраста ребенка, интересов дела, в котором участвует сам опекун, и некоторых других факторов. Во-вторых, поскольку опекун является законным представителем ребенка, требования и мнения ребенка иногда могут не приниматься всерьез или даже не приниматься. Во время судебного разбирательства может наблюдаться недостаточное выслушивание мыслей и требований ребенка, а в напряженной атмосфере судебного противостояния у ребенка могут возникать различные ситуации, такие как неполное выражение и ошибки.

В-четвертых, необходимо повысить продолжительность жизни после судебного разбирательства. Несмотря на то, что существуют различные виды защиты, такие как судебные средства правовой защиты и последующие визиты после вынесения судебного решения, систематической и универсальной защиты не существует, и в долгосрочной перспективе некоторые дети могут иметь долгосрочные психологические и жизненные последствия для себя после судебного разбирательства.

Принцип наилучшего обеспечения интересов ребенка применяется к стратегии при применении гражданского судопроизводства

Во-первых, усилить сближение и совершенствование законов и нормативных актов. Необходимо прояснить взаимосвязь между законами и нормативными актами, дополнить и упорядочить пересекающиеся проблемы, которые появляются в трещинах в конвергенции законов и правил, чтобы был четкий контекст и хорошая связь между всеми законами и правилами, а принцип низшего закона следовал за принципом высшего закона, чтобы сформировать совершенную правовую систему, в основе которой лежала бы

Конституция, а в качестве принципа — наилучшие интересы ребенка. Уточнены некоторые сильно обобщенные законы. В частности, усовершенствовать определение принципа наилучшего обеспечения интересов ребенка, конкретные критерии применения и стандарты принципа наилучшего обеспечения интересов ребенка. Конкретные применимые стандарты для определения принципа максимизации интересов детей должны определяться на основе всех соответствующих факторов дела, соотношения факторов, связанных с ребенком, во всех факторах, а затем в сочетании с субъективной волей и фактической способностью опекуна в конкретном случае, а также других заинтересованных сторон, связанных с ребенком, вынести всестороннее и конкретное суждение. Критерий принципа максимизации интересов ребенка должен быть сосредоточен на интересах идей ребенка в принципе (в частности, в соответствии с возрастом ребенка, поскольку очень маленькие дети ограничены ограниченными знаниями об обществе, они, естественно, делают выбор в пользу максимизации своих собственных интересов, и в социальной реальности может быть большая разница. Поэтому необходимо сделать всестороннюю оценку пропорций в соответствии с возрастом и социальным познанием ребенка, но она должна занимать важную долю независимо от возраста ребенка) В сочетании с идеологическими интересами опекуна, фактически наилучшими интересами общества и интересами других сторон делается наилучшее суждение о максимальном удовлетворении интересов ребенка.

Во-вторых, нужно углублять механизмы защиты прав детей. Гражданский кодекс Китая установил систему опеки над несовершеннолетними, в которой семейная опека является основой, социальная опека в качестве дополнения и национальная опека в качестве основы, но, исходя из таких факторов, как юный возраст ребенка, инвалидность и особые отношения, необходимо создать центр защиты детей с общей комнатой психологического консультирования в школах и соответствующих местах, где проживает ребенок, и в то же время этот центр защиты связан с судебным органом, чтобы ребенок мог быть быстро защищен в том месте, где он живет.

В-третьих, оптимизировать процедуры испытаний. Во время процедуры слушания в ходе судебного разбирательства мысли, потребности, мнения и т. д. детей должны быть выслушаны наедине, и при необходимости с ребенком может быть привлечено одно лицо для сопровождения ребенка, и это лицо не должно быть опекуном или другим лицом, имеющим интересы, связанные с делом или интересами, а должно быть третьим лицом вне дела и интересов, включая школьных учителей и другой персонал в зоне деятельности детей. В то же время это создает расслабляющую атмосферу для общения детей.

В-четвертых, создать долгосрочную систему послесудебной защиты, а также создать центры совместной защиты детей в основных местах проведения детских мероприятий, чтобы обеспечить наилучшие интересы детей после судебного разбирательства. Защищайте влияние различных факторов, таких как долгосрочная жизнь и психология детей.

Кроме того, системный механизм, основанный на принципе наилучших интересов ребенка, должен быть оптимизирован и обновлен в соответствии с развитием времени, повышением психологического возраста детей и динамическим изменением других факторов, чтобы обеспечить долгосрочную реализацию принципа наилучших интересов ребенка.

Окончательная реализация принципа наилучшего обеспечения интересов ребенка никогда не достигается в одночасье, а является постепенным и систематическим системным проектом, и реализация принципа наилучшего обеспечения интересов ребенка должна осуществляться от закона (толкование нормативных актов и официальных толкований различных нормативных актов) до конкретной реализации и защиты интересов ребенка после судебного разбирательства. Необходимо обеспечить хорошую сплоченность и осуществление, с тем чтобы обеспечить надлежащее применение и реализацию принципа наилучшего обеспечения интересов детей.

Карпова Анастасия Денисовна,

студент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет»

## ВАРИАТИВНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПА ДИСПОЗИТИВНОСТИ В ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

**Аннотация:** данная статья посвящена вопросам исследования влияния вариативного применения принципа диспозитивности в гражданском судопроизводстве на реализацию права на судебную защиту.

**Ключевые слова:** принцип диспозитивности, гражданское судопроизводство, проблемы применения, конкуренция принципов.

Одним из основополагающих принципов гражданского процесса является принцип диспозитивности, который можно рассматривать как свободу субъективно заинтересованного лица определять формы и способы защиты нарушенного права или охраняемого законом интереса, предмет судебного рассмотрения и судьбу процесса<sup>157</sup>.

Начало диспозитивности пронизывает все гражданское судопроизводство. Заключение мирового соглашения определяется волей обеих сторон, а признание иска зависит от позиции ответчика. В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 г. № 23 «О судебном решении» отмечено, что согласно части 3 статьи 196 ГПК РФ суд принимает решение только по заявленным истцом требованиям<sup>158</sup>. Выйти за пределы заявленных требований суд имеет право лишь в случаях, прямо предусмотренных федеральными законами.

<sup>157</sup> Попов В. В. Встречный иск: сочетание процессуальных принципов и международных норм // Арбитражный и гражданский процесс. 2005. № 10. С. 36–42.

<sup>158</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19.12.2003 № 23 «О судебном решении» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 2, 2004.

Однако, в практическом применении принцип диспозитивности может сталкиваться с определенными проблемами, которые необходимо учитывать. Так, Верховный суд РФ рассмотрел жалобу по спору о взыскании денежных средств по договору займа и процентов за их пользование<sup>159</sup>. Согласно материалам дела, истец периодическими платежами перевёл на банковскую карту ответчика чуть более 2,5 миллиона рублей, спустя два года он попросил погасить долг, но заёмщик его требования проигнорировала. Заявитель подал иск о возврате займа, но суд первой инстанции пришёл к выводу, что раз между сторонами не были заключены письменные договоры займа и не согласован предмет договора займа, то нормы, регулирующие возврат денежных средств по договору займа, неприменимы. Вместе с тем, с учётом того, что ответчик не представила достоверных и допустимых доказательств наличия каких-либо договорных или иных правовых оснований получения денежных средств от истца, суд пришёл к выводу, что она получила неосновательное обогащение и должна его вернуть. С данными выводами согласились суды апелляционной и кассационной инстанций.

Считаем, что деятельность суда заключается в правовой оценке заявленных требований истца, обратившегося за защитой, и создании необходимых условий для объективного и полного рассмотрения дела. Следовательно, в интересах состязательности процесса суды не должны выходить за рамки исковых требований. Отметим, что принцип диспозитивности и состязательности тесно взаимосвязаны между собой, поскольку оба лежат в основе гражданского судопроизводства. Реализации данных принципов способствует вынесению судом справедливого, законного и обоснованного судебного решения. Только при их взаимодействии между собой и с другими принципами гражданского процессуального права возможно достижение справедливого результата.

Аналогичную позицию заняла и Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ, которая с принятыми судебными постановлениями

---

<sup>159</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.11.2022 N 41-КГ22-30-К4

ми не согласилась. Верховный суд указал, что суд обязан разрешить дело по тому иску, который предъявлен, исходя из его предмета, основания и возражений ответчика. Суд не наделён правом самостоятельно по собственной инициативе изменить основание заявленных требований. Иное означало бы нарушение принципа диспозитивности.

Актуальным в современном обществе является поиск «мирных» способов разрешения возникающих споров в гражданско-правовых отношениях<sup>160</sup>. Несмотря на то, что большинство норм, связанных с разрешением противоречий, являются диспозитивными, вопросы бесконфликтного и досудебного разрешения споров вызывают интерес.

Гражданское законодательство предусматривает целый ряд альтернативных внесудебных процедур урегулирования споров. Основной задачей этих процедур является содействие разрешению споров, который возникает между сторонами, а также снижение нагрузки на судебную систему. Возможно проведения сторонами переговоров, в том числе и с участием посредника, участие в которых исключительно добровольное для сторон.

Таким образом, диспозитивность служит в определенном смысле средством «гармонизации» законных интересов участников отношений. В процессе защиты принцип диспозитивности предопределяет возможность заинтересованного лица добиваться защиты своих прав законными способами, а также отказаться от нее по желанию. Конституционный суд РФ в своих постановлениях подчеркивал, что диспозитивное начало гражданского судопроизводства обусловлено природой субъективных прав, подлежащих защите<sup>161</sup>.

Проблема разумного решения конфликтов в современном мире достаточно актуальна. Целью медиативных сессий является помощь

---

<sup>160</sup> Калинина И. А., Федоренко Ю. В. «Альтернативное разрешение споров (АРС): понятие, общая характеристика, история возникновения и развития» // Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» № 11/2021

<sup>161</sup> Постановление Конституционного Суда РФ от 16 ноября 2018 г. № 43-П По делу о проверке конституционности части первой статьи 44 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан А. Б. Болчинского и Б. А. Болчинского.

сторонам в нахождении взаимоприемлемых решений в урегулировании спора, выработка сторонами реальных и исполнимых договоренностей, а также сохранение между ними устойчивых отношений.

Медиация — это альтернативная процедура урегулирования споров с участием независимого посредника (медиатора)<sup>162</sup>. На сегодняшний день посредством медиации осуществляется урегулирование споров в сфере гражданско-правовых, трудовых, семейных отношений. Елизавета Ивановна Ионина, президент Ассоциации профессиональных медиаторов Алтайского края, отмечает, что в Алтайском крае медиаторы чаще всего востребованы в области брачно-семейных отношений. На втором месте — разногласия, возникающие в школе: буллинг, регулярные драки, оскорбления, порча чужого имущества<sup>163</sup>.

Результатом эффективной процедуры медиации признается заключение сторонами окончательного документа — медиативного соглашения. Согласно положениям ст. 12 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее — ФЗ о медиации) медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон<sup>164</sup>.

Добровольность в целом является основополагающим принципом медиации, она позволяет сторонам вести диалог максимально открыто, исходя из презумпции обоюдного желания достигнуть компромисса. Добровольность предполагает непринуждение сторон ни к самой процедуре медиации, ни к исполнению медиативного соглашения. Все действия сторон должны совершаться лишь исходя из их индивидуальной воли.

---

<sup>162</sup> Архипкина А. С., Бабитинская А. И. Медиативное соглашение как гражданско-правовая сделка: проблемы действительности // Сибирский юридический вестник № 2. 2011.

<sup>163</sup> «КП-Барнаул» «Есть такая профессия — мирить: С какими проблемами приходят к медиаторам» URL: WWW.ALT.KP.RU: <https://www.alt.kp.ru/daily/27589.5/4859908/> (Дата обращения: 11.04.2024 г.)

<sup>164</sup> Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2010, № 31.

Принцип добросовестности в сфере исполнения медиативного соглашения устанавливает необходимость действовать с учетом интересов другой стороны, не допуская осуществления прав с целью причинения вреда ее правам и интересам или третьих лиц.

Возникает вопрос: каково же взаимодействие принципов исполнения медиативного соглашения и принципа диспозитивности на практике?

Верховный суд РФ вынес решение об отказе в передаче кассационной жалобы для рассмотрения<sup>165</sup>. Он посчитал, что невозможно понудить сторону к заключению медиативного соглашения. В качестве причин ссылается на ч. 2 ст. 12 ФЗ о медиации, посвященной принципам исполнения медиативного соглашения.

Исковые требования по спору были основаны на заключенным между сторонами медиативном соглашении. Возникли разногласия по поводу порядка его исполнения, а именно: общество отказалось от медиативного соглашения и суд, в рамках дела о банкротстве общества, отказал в его утверждении. Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции, с выводами которого согласились суды апелляционной инстанции и округа, исходил из отсутствия оснований для понуждения ответчика в судебном порядке к заключению договора. При этом судом учтено, что особенность медиативного соглашения состоит в том, что стороны добровольно принимают на себя обязательства и соглашаются выполнять условия такого соглашения. Считаем, что в приведенном примере происходит конкуренция принципа добровольности исполнения медиативного соглашения и принципа диспозитивности, которая проявляется в следующем: обращению стороны в суд за защитой своих прав, нарушенных в результате отказа от исполнения медиативного соглашения, препятствует непосредственно добровольность его исполнения.

В соответствии с п. 4 ст. 12 ФЗ о медиации медиативное соглашение, которое было заключено по итогам проведения процедуры медиации относительного спорного правоотношения, которое

---

<sup>165</sup> Определение Верховного суда РФ от 11.04.2019 г. № 302-ЭС-19-3926

по своему содержанию являлось гражданско-правовым и при условии, если соответствующее спорное правоотношение не было передано для судебного рассмотрения, является гражданско-правовой сделкой. Так, при заключении медиативного соглашения без передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда защита прав, нарушенных в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения такого медиативного соглашения, осуществляется способами, предусмотренными гражданским законодательством, поскольку такое соглашение представляет собой гражданско-правовую сделку, направленную на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей сторон (п. 4 ст. 12 ФЗ о медиации). Соответственно, применимы способы защиты нарушенных прав, предусмотренные ст. 12 ГК РФ.

Если же медиативное соглашение было заключено по итогам процедуры медиации, проводимой после передачи спора на рассмотрение суда, оно может быть утверждено судом в качестве мирового соглашения. Суд, утверждая медиативное соглашение в качестве мирового, осуществляет контроль за его законностью. Из ч. 2 ст. 39 ГПК РФ, посвященной мировому соглашению, следует: для утверждения медиативного соглашения судом оно не должно противоречить закону, а также нарушать права и законные интересы других лиц<sup>166</sup>. Кроме того, у сторон медиативного соглашения появляется возможность его принудительного исполнения на основании исполнительного листа, выданного судом после вступления в законную силу судебного акта о прекращении производства по делу. Получается, что медиативное соглашение может послужить основой мирового соглашения, но не заменить его.

На практике встречаются случаи, когда стороны медиативных соглашений все же обращаются в суд за защитой прав, нарушенных в результате их неисполнения или ненадлежащего исполнения<sup>167</sup>. Ок-

---

<sup>166</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 14.04.2023) // «Российская газета» от 20 ноября 2002 г. N 220

<sup>167</sup> Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год.

тябрьским районным судом города Белгорода удовлетворены требования о разделе общего имущества супругов при наличии заключенного между сторонами в ходе рассмотрения спора о расторжении брака медиативного соглашения, по условиям которого одна из сторон обязалась выплатить другой часть стоимости приобретенного в период брака автомобиля.

Обращаясь в суд с иском о разделе общего имущества супругов в виде указанного автомобиля, истец также ссылался на неисполнение ответчиком условий медиативного соглашения. Суд, в том числе с учетом условий медиативного соглашения, исковые требования удовлетворил.

Возникает вопрос: уместно ли провозглашать добровольный характер исполнения медиативного соглашения в том случае, если за неисполнение одного из его видов заранее предусмотрена возможность санкций в соответствии с гражданским законодательством, а на основании другого может быть выдан исполнительный лист? Считаем, что провозглашение принципа добровольности при исполнении медиативного соглашения не должно сказываться на возможности применения способов защиты и мер ответственности к виновной стороне в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения медиативного соглашения.

Указанное положение должно распространяться на медиативное соглашение как представляющее собой гражданско-правовую сделку, так и утвержденное судом в качестве мирового соглашения. Стороны, придерживаясь своих частных интересов, совершают определенные действия по достижению своей цели. Именно интересы личности определяют возможности участников правоотношений реализовать права на судебную защиту.

Таким образом, вначале может показаться, что вышеизложенные примеры судебной практики абсолютно разные и не имеют ничего общего, однако именно на их примере можно увидеть, насколько по-разному понимается принцип диспозитивности. Вследствие неоднозначного понимания принципа диспозитивности возникает конкуренция принципов, которая может привести к невозможности защитить нарушенное право заинтересованной стороны. Что-

бы этого не происходило, нужно помнить, что принципы гражданского процессуального права взаимно дополняют друг друга, они взаимозависимы и не должны противоречить друг другу, поскольку направлены на решение единых задач и целей гражданского процессуального права.

Мухамедов Егор Сергеевич

студент юридического института АлтГУ

Научный руководитель — Киселева Елена Викторовна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С ТВОРЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

**Аннотация:** данная статья посвящена вопросам заключения, prolongation и прекращения срочного трудового договора с работниками творческой сферы. Из-за законодательных пробелов на практике возникает противоречивая ситуация, прежде всего связанная с перезаключением срочного трудового договора с творческими работниками.

**Ключевые слова:** срочный трудовой договор, работники культуры, творческие работники, заключение срочного трудового договора, продление срочного трудового договора.

**Н**а сегодня в России происходит рост количества людей, желающих проявить себя в творческой сфере<sup>168</sup>, и в целом, данная индустрия с каждым годом занимает все более зна-

---

<sup>168</sup> По данным ВЦИОМ на 2023 год, количество россиян, желающих проявить себя в сфере культуры, вырос на 45% по сравнению с предыдущими годами.

чительное место в экономике и обществе государства. Творческие профессии: актера, музыканта, писателя или других представителей культурной сферы, характеризуются высоким уровнем нестандартных методов работы, все это влияет на специфику их труда и, соответственно, заключение трудового договора.

Законодатель отчасти решил эту проблему, дав возможность заключения срочного трудового договора с подобного рода работниками. Однако такое решение вызвал особый интерес и ряд вопросов, не только у деятелей искусств, но и у самого правоприменителя. Более того, срочному трудовому договору с творческими работниками уделено незаслуженно мало внимания в науке трудового права.

Практическая значимость этого исследования является крайней высокой. Так как наука трудового права, а соответственно и ученые — праведы, детально не затрагивали тему срочного трудового договора с творческими работниками, то и возможных вариантов преодоления проблематики, затрагивающей вышеназванную сферу, не называлось. Данная работа нацелена не только на изменение сложившейся ситуации, но и попытку привлечь внимание на правовое регулирование трудовых отношений в сфере культуры.

Творческими работниками, исходя из определения «Основ законодательства Российской Федерации о культуре», считаются физические лица, которые создают или интерпретирует культурные ценности, считают собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни, признано или требует признания в качестве творческого работника<sup>169</sup>.

В 2023 году Правительством РФ был утвержден новый перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности

---

<sup>169</sup> «Основы законодательства Российской Федерации о культуре», утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1, (ред. от 10.07.2023).

регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации<sup>170</sup>.

Трудовой кодекс Российской Федерации затрагивает основные нормы, связанные с трудом, однако при всем это категории творческих работников уделяется незначительное внимание. Исследование содержания позволяет выявить определенные статьи, в которых упоминается данный пласт работников. К ним относятся, в том числе, 59, 94, 96, 113, 153, 157 и 268. Однако следует отметить, что эти статьи являются частью различных правовых институтов, совокупность которых составляет систему трудового права России. Кроме того, указанные статьи организационно включены в определенные разделы Трудового кодекса, которые имеют сходные названия с соответствующими правовыми институтами, к примеру, статья 59 входит в правовой институт «Трудовой договор», статьи 94, 96 — в «Рабочее время» и т. д.

Следовательно, можно прийти к выводу, что внутри Трудового кодекса РФ не существует отдельной главы, которая регулировала бы только трудовые отношения в сфере культуры. Данное наблюдение очередной раз подчеркивает потребность дополнительного правового регулирования трудовых отношений творческих работников в России.

Говоря о срочном трудовом договоре, следует отметить, что Трудовой кодекс РФ не содержит в себе легального понятия данного института. Однако, основываясь на положениях статьи 58 ТК РФ, срочному договору можно дать следующее понятие: «это трудовой договор, заключенный на определенный срок (как правило, не выше пяти лет) или для выполнения определенной работы по основаниям, указанным в законе, когда нельзя установить трудовое отношение на неопределенный срок, а также в актах социального

---

<sup>170</sup> Распоряжение Правительства РФ от 04.07.2023 N 1777-р <Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации>

партнерства — коллективном договоре, соглашениях, предусматривающих случаи заключения трудовых договоров по соглашению сторон».

Как видно из определения, по общему правилу, срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет и его применение возможно только в определенных случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. Она предусматривает несколько групп оснований для трудоустройства по срочному трудовому договору: первая — абсолютно-определенные основания, при наличии которых срочный трудовой договор заключается в обязательном порядке; вторая — относительно-определенные основания заключения срочного трудового договора по соглашению работника и работодателя<sup>171</sup>. Ко второму случаю и будет относиться категория творческих работников.

Также важным является и факт того, что при осуществлении работником одной и той же функции на постоянной основе без временного промежутка, невозможно говорить о заключении срочного трудового договора. То есть, при многократном оформлении такого вида договора с одним и тем же лицом, судами он, вероятнее всего, будет признан как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Отсюда и возникает первая проблема — трудоустройство работников сферы культуры на срочной основе. Как говорилось ранее, из-за специфики данного круга профессий неоднократное заключение срочного договора для выполнения однотипной трудовой функции представляет собой явление не уникальное, однако законодательно неодобряемое. В п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ отмечается, что при установлении факта не однократного заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд впра-

---

<sup>171</sup> Договоры о труде в сфере действия трудового права: учебное пособие / К. Н. Гусов, К. Д. Крылов, А. М. Лушников [и др.]; под ред. К. Н. Гусова. М.: Проспект, 2010. 256 с.

ве с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок<sup>172</sup>.

Правоприменитель крайне неоднозначно подходит к толкованию данной нормы. Так, в определении Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2022 г. по делу N 8Г-15684/2022, судья пришел к выводу, что многократность перезаключения с творческими работниками трудовых отношений путем подписания срочного трудового договора не является основанием для признания его заключенным на неопределенный срок<sup>173</sup>. Во многом, подобного рода решения мотивировались, что характерные и уникальные особенности работников культурной сферы, проявляющиеся, в том числе, и во временном характере труда, не будут служить весомым основанием для применения к перезаключенному срочному трудовому договору правил договора на неопределенный срок.

Однако встречаются и иные случаи, где решения судей мотивируются тем, что в таких случаях идет нарушение части второй статьи 59 Трудового кодекса РФ. Например, определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05 мая 2022 г. по делу N 8Г-6127/2022<sup>174</sup>. Это посчитали возможным в связи с тем, что статья 72 Трудового Кодекса РФ предусматривает возможность изменения определенных сторонами условий трудового договора через письменное соглашение работника и работодателя. В свою очередь отсутствие явного упоминания в трудовом законодательстве о возможности продления срока трудового договора не означает его запрета. Следовательно, до окончания срока действия трудового договора стороны имеют право на его продление.

Вызывает ряд правовых неточностей и возможность продления срочного трудового договора с творческими работниками. Так, Тру-

---

<sup>172</sup> Пункт 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>173</sup> Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11 августа 2022 г. по делу N 8Г-15684/2022 [88-16565/2022].

<sup>174</sup> Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05 мая 2022 г. по делу N 8Г-6127/2022 [88-7592/2022]

довой кодекс РФ не содержит отдельной статьи о возможности пролонгации срочного трудового договора, лишь как исключение из общего правила, это возможно лишь в отдельных случаях. Например, для направленных на работу за границей (ст. 338ТК РФ). Вопрос о продлении срочного трудового договора в остальных случаях законодательно не урегулирован, а правоприменительная практика не дает возможности для вынесения конкретного вывода.

Заслуживает внимание и позиция Верховного Суда. В одном из определений он пояснил, что в Трудовом Кодексе РФ не предусмотрена возможность продления срочного трудового договора, за исключением случаев, прямо зафиксированных в законодательстве<sup>175</sup>.

В связи с правовыми пробелами и неточностью формулировок в трудовом законодательстве, еще в 2013 году Федеральная палата культуры, которая является общероссийским объединением работодателей, основанной на добровольной основе работодателей сферы культуры Российской Федерации, предложило отменить заключение с артистами трудовых договоров на неопределенный срок. Инициатива палаты культуры явилась предметом оживленных споров<sup>176</sup>.

Конец полемике положило решение Государственной Думы Российской Федерации, которая заявила, что менять Трудовой кодекс РФ для одной сферы культуры является нецелесообразным. Также ограничение альтернативы выбора в виде срочного или бессрочного трудового договора может привести к ущемлению прав работников творческой сферы, так как заключение того или иного вида

---

<sup>175</sup> Определение Верховного Суда Российской Федерации от 27 июня 2014 г. № 41-КГ14-10.

<sup>176</sup> Проект федерального закона от 20.09.2013 N 289979-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с совершенствованием регулирования труда творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений»

договора является прерогативой исключительно работников и работодателей<sup>177</sup>.

На основании всего вышеперечисленного, самым целесообразным решением для выхода из сложившейся ситуации, видится введение в трудовое законодательство отдельного положения, связанного с правом продления срочного трудового договора с работниками творческой сферы.

Данное нововведение позволит свести к минимуму сложившуюся за последнее время противоречивую судебную практику. Более того, указанная новелла вызвана и спецификой деятельности творческих работников, которая наиболее качественным образом сможет раскрыться именно при введении возможности продления срочного трудового договора, так как это расширит потенциал данного института.

Законодательство Беларуси позволяет сторонам продлевать контракт по их соглашению в пределах максимального срока действия, который составляет пять лет согласно п. 2 ст. 17 Трудового кодекса Беларуси, на срок не менее одного года или же на более короткий срок с письменного согласия работника. По истечении максимального его срока действия договора стороны могут заключить новый договор на срок не менее одного года в соответствии с их соглашением<sup>178</sup>.

В целом, как можно заметить, в трудовом законодательстве зарубежных стран имеется возможность продления срочного трудового договора не только с творческими работниками, но и в целом, с любым работником, заключившим подобный вид трудового договора. Данные положения позволяют избегать трудовых споров, связанных с пролонгацией договора, а, следовательно, и разгружают судебную систему.

---

<sup>177</sup> Заключение Комитета Государственной Думы РФ от 03.10.2013 по культуре на проект федерального закона N 289979-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с совершенствованием регулирования труда творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений»

<sup>178</sup> Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 года «№ 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29».

Резюмируя, можно прийти к выводу, что на сегодня институт срочного трудового договора для творческих работников нуждается в определенном законодательном реформировании.

Так, из-за правовых пробелов на практике возникла противоречивая ситуация, прежде всего связанная с пролонгацией срочного трудового договора с работниками в сфере культуры. Выходом из сложившейся ситуации может стать преобразование законодательства, включающая в себя добавления в Трудовой кодекс РФ новелл, позволяющих творческим работникам продлевать срочные трудовые договоры. Установление единых правил пролонгации такого вида трудовых договоров позволит защитить права работников в сфере культуры, гарантируя им стабильность и социальные гарантии.

Никулова Анастасия Алексеевна,

студентка юридического института АлтГУ

Научный руководитель — Киселева Елена Викторовна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## СПЕЦИАЛЬНАЯ ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СУДЕЙ

**Аннотация:** данная статья посвящена вопросам исследования специальной дисциплинарной ответственности судей. Вопросы, связанные с обеспечением эффективной специальной дисциплинарной ответственности судей, повышают доверие общества к судебной власти, а также являются неотъемлемым элементом формирования независимости судебной системы.

**Ключевые слова:** дисциплинарная ответственность судей, дисциплинарный проступок, виды дисциплинарных взысканий, специальная дисциплинарная ответственность.

**И**зучение и соблюдение специальной дисциплинарной ответственности судей остаётся важной темой в контексте обеспечения эффективной, справедливой и независимой работы судебной власти, защиты прав и интересов граждан и развития правового государства. Из этого следует, что обеспечение соблюдения законности и справедливости в процессе рассмотрения дел и вынесения решений судебной властью становится чрезвычайно важным для гарантирования прав граждан и общественного порядка.

Регулирование специальной дисциплинарной ответственности судей помогает поддерживать высокие стандарты поведения, этические нормы и профессиональную этику в судебной сфере, что существенно влияет на качество правосудия. Вместе с тем, чёткость и строгость механизмов специальной дисциплинарной ответственности способствуют улучшению работы судебных органов, уменьшению злоупотреблений, снижению коррупции и повышению профессионализма судей. Судьи являются ключевыми участниками судебного процесса и обладают значительной властью при принятии решений, поэтому необходимо обеспечить их независимость, беспристрастность и профессионализм.

Конституция РФ устанавливает, что судьи независимы, несменяемы и неприкосновенны, они подчиняются только Конституции РФ и федеральному закону. Также, судья при осуществлении своих полномочий обязан соблюдать Кодекс судейской этики. Судьи не несут ответственности за принятые ими решения. Однако, если судья нарушил сам порядок принятия им решения, то квалификационная коллегия судей имеет право вынести решение о привлечении судьи к дисциплинарной ответственности.

В законодательстве закреплено понятие дисциплинарной ответственности, однако в науке предложены различные варианты. Так, представляется справедливым мнение Д. М. Овсянко, который определяет дисциплинарную ответственность как «применение мер дисциплинарного воздействия в порядке служебного под-

чинения за виновные нарушения правил государственной службы, не преследуемые в уголовном порядке»<sup>179</sup>.

На законодательном уровне вопрос о дисциплинарной ответственности закреплён в ст. 192 Трудового кодекса РФ, которая предусматривает такие дисциплинарные взыскания как замечание, выговор и увольнение<sup>180</sup>. Однако вопрос о дисциплинарной ответственности судей урегулирован в Законе РФ от 26.06.1992 N 3132–1 «О статусе судей в Российской Федерации».

Обращаясь к Закону РФ «О статусе судей в Российской Федерации», следует отметить, что первая редакция данного закона не содержала норм об ответственности судей. Однако 15 декабря 2001 года для усовершенствования данного института Федеральным законом от 01.07.2011 N 169-ФЗ в Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» была введена статья 12.1, которая предусматривает дисциплинарную ответственность судей<sup>181</sup>.

Так, п. 1 ст. 12.1 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации» устанавливает, что дисциплинарный проступок — это виновное действие или бездействие при исполнении служебных обязанностей либо во внеслужебное время, в результате которого нарушаются нормы данного Закона или Кодекса судейской этики. Также, положение указанного закона закрепляет следующие виды дисциплинарных взысканий, которые налагаются на судей:

- 1) замечание;
- 2) предупреждение;
- 3) понижение в квалификационном классе;

---

<sup>179</sup> Чернышевич М. Ю. Дисциплинарная ответственность судей в Российской Федерации // Молодой ученый. 2018. № 7 (193). С. 150.

<sup>180</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 06.04.2024) // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 13.04.2024).

<sup>181</sup> Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 01.07.2011 N 169-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_115852/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115852/) (дата обращения: 13.04.2024).

4) досрочное прекращение полномочий судьей<sup>182</sup>.

Дисциплинарное взыскание налагается на судью с учётом таких факторов, как характер и степень дисциплинарного проступка, обстоятельства и последствия его совершения, форма вины и личность судьи, совершившего дисциплинарный проступок.

Далее следует более подробно рассмотреть виды дисциплинарных взысканий. Первым видом, как указывалось выше, является замечание. В соответствии с п. 3 ст. 12.1 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации», замечание налагается на судью, если он совершил малозначительный дисциплинарный проступок. Из этого следует, что замечание — это наименее строгий вид дисциплинарного взыскания.

Также, председатель Высшей квалификационной коллегии судей РФ Н. В. Тимошин отмечает, что замечание используется для случаев малозначительности совершённого судьёй дисциплинарного проступка. Показатель таких взысканий составил около 30 процентов, но с каждым годом процент увеличивается<sup>183</sup>.

Исходя из этого, думается, что такой вид дисциплинарного взыскания, как замечание на практике применяется часто.

Следует рассмотреть судебную практику с применением данного дисциплинарного взыскания. Так, Высшая квалификационная коллегия судей РФ (далее — ВККС РФ) вынесла решение о наложении дисциплинарного взыскания в виде замечания на судью Восьмого кассационного суда общей юрисдикции. Судья опубликовал на сайте Суда итоговые решения по рассмотренным гражданским делам со своим особым мнением, которые впоследствии были освещены в СМИ в сети Интернет. Действия судьи были расценены как умаляющие авторитет судебной власти и причинившие ущерб репутации судьи, поскольку он намерено нарушил процессуальные нор-

---

<sup>182</sup> Закон РФ «О статусе судей в Российской Федерации» от 26.06.1992 N 3132-1 (последняя редакция) // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_648/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_648/) (дата обращения: 13.04.2024).

<sup>183</sup> Лысенко Н. М. Проблемы привлечения судей к дисциплинарной ответственности // Молодой ученый. 2018. № 13 (199). С. 186.

мы. Вместе с тем, своей вины судья не признавал, так как считал, что в его действиях нет ничего противозаконного<sup>184</sup>.

Следующим видом взыскания является предупреждение. П. 4 ст. 12.1 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации» устанавливает, что, если судья совершил дисциплинарный проступок, за который невозможно применить такой вид дисциплинарного взыскания как замечание или если судья уже подвергался дисциплинарному взысканию, то на такого судью налагается дисциплинарное взыскание в виде предупреждения.

Некоторые исследователи считают, что на практике применение данной нормы создаёт неопределённость. Так, например, по мнению Д. В. Володиной, в данном случае, у квалификационной коллегии судей появляется выбор, какую меру ответственности использовать, если есть возможность применить к судье дисциплинарное взыскание в виде замечания, но при этом будет установлено, что судья прежде подвергался такому дисциплинарному взысканию, как замечание или предупреждение, либо неоднократно подвергался дисциплинарному взысканию<sup>185</sup>.

Думается, что в таком случае следует учитывать фактические обстоятельства совершения дисциплинарного проступка, а именно его характер и степень, последствия, данные о судье, а также иные факторы.

Рассматривая третий вид дисциплинарного взыскания, необходимо отметить, что в силу п. 4.1 ст. 12.1 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации», на судью, также может налагаться дис-

---

<sup>184</sup> Решение Дисциплинарной коллегии Верховного Суда РФ от 21.11.2022 по делу НДК22–105 // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты в Российской Федерации. — URL: <https://legalacts.ru/sud/reshenie-distiplinarnoi-kollegii-verkhovnogo-suda-rf-ot-21112022-po-delu-n-dk22-105/> (дата обращения: 13.04.2024).

<sup>185</sup> Володина Д. В. Реформирование института дисциплинарной ответственности судей: обзор изменений в законе РФ «О статусе судей в Российской Федерации» // Совершенствование деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью в современных условиях: материалы Международной научно-практической конференции (1–2 ноября 2013 г.) Выпуск 10. В 2 ч. Ч. 2 / Отв. ред.: Даровских Ю. В. — Тюмень: ТГАМЭУП, 2013. — С. 318–322. — URL: <http://lawlibrary.ru/author.php?author=%C2%EE%EB%EE%E4%E8%ED%E0+%C4.%C2> (дата обращения: 13.04.2024). — Текст: электронный.

циплинарное взыскание в виде понижения в квалификационном классе за существенное нарушение положений данного Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации» или Кодекса судейской этики, если судья ранее подвергался дисциплинарному взысканию. Следует отметить, что данный вид дисциплинарного взыскания был введён недавно Федеральным законом от 29.07.2018 № 243-ФЗ<sup>186</sup>.

Многие исследователи, анализируя указанный вид дисциплинарного взыскания, изложили свою позицию в доктрине. Так, Л. Г. Джиджавадзе считает, что введение такого вида дисциплинарного взыскания для судей может положительно повлиять на судебную систему. Понижение в квалификационном классе является средней по тяжести мерой и создаёт баланс в системе дисциплинарной ответственности судей<sup>187</sup>.

М. Ю. Чернышевич же отмечает, что понижение в квалификационном классе судьи приводит к уменьшению заработной платы судьи, тем самым стимулируя не совершать дисциплинарные проступки в дальнейшем. Следовательно, это предоставит возможность определить систему мер по противодействию коррупции<sup>188</sup>.

Думается, что данный вид дисциплинарного взыскания является наиболее эффективным и успешно применяется на практике.

Изучая последний вид дисциплинарного взыскания, следует указать, что в соответствии с п. 5 ст. 12.1 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации» на судью налагается дисциплинарная ответственность в виде досрочного прекращения полномочий только за существенное, виновное, несовместимое с высоким званием судьи нарушение положений материального права или процессуаль-

---

<sup>186</sup> Федеральный закон «О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О статусе судей в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации» от 29.07.2018 N 243-ФЗ (последняя редакция) // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_303440/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_303440/) (дата обращения: 13.04.2024).

<sup>187</sup> Джиджавадзе Л. Г. Понижение в квалификационном классе — мера дисциплинарной ответственности мировых судей // Устойчивое развитие науки и образования. 2018. № 8. С. 117.

<sup>188</sup> Чернышевич М. Ю. Дисциплинарная ответственность судей в Российской Федерации // Молодой ученый. 2018. № 7 (193). С. 152.

ного законодательства, Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации» или Кодекса судейской этики.

Вопрос, связанный с данным дисциплинарным взысканием, в науке носит дискуссионный характер. Например, А. А. Кондрашев считает, что дисциплинарная ответственность в виде досрочного прекращения полномочий судьи является конституционно-правовой, так как судьи наделены особым статусом, принципы которого закреплены в Конституции РФ<sup>189</sup>.

Вместе с тем, И. С. Манкевич отмечает, что принятие такой нормы может привести к необходимости установить перечень трудовых нарушений, влекущих применение мер дисциплинарной ответственности, а также аналогичный перечень в отношении требований реализации мер конституционно-правовой ответственности судей<sup>190</sup>.

Исходя из всего вышесказанного, можно выделить следующие проблемы. Положения ст. 12.1 Закона РФ «О статусе судей в Российской Федерации» содержат специальные основания привлечения судей к дисциплинарной ответственности, что создаёт трудности на практике. Вместе с тем, возникает вопрос о соотношении верховенства закона и независимости судей. Если система привлечения судей к дисциплинарной ответственности будет упрощена, то это может привести к ликвидации принципа независимости судей, вследствие чего могут выноситься незаконные решения. Кроме того, на практике судьи нередко злоупотребляют своим служебным положением, не признавая своей вины и оправдывая это особым должностным статусом, а именно независимостью и неприкосновенностью судей.

Таким образом, выявив основные проблемы, были разработаны следующие рекомендации по усовершенствованию данного вопроса:

- 1) конкретизировать критерии проступков, за которые судья может привлекаться к дисциплинарной ответственности;

---

<sup>189</sup> Кондрашев А. А. Конституционно-правовая ответственность судей в Российской Федерации: перспективы законодательных решений // Конституционное и муниципальное право. 2007. № 10. С. 25.

<sup>190</sup> Манкевич И. С. Конституционная ответственность судей в Российской Федерации: ее субъекты, основания и санкции // Молодой ученый. 2014. № 13 (72). С. 186.

- 2) избегать расширенного толкования норм, содержащих критерии дисциплинарных проступков;
- 3) установить новые меры дисциплинарной ответственности.

Подводя итог, следует отметить, что изучение и понимание специальной дисциплинарной ответственности судей остаётся актуальной и важной темой как в теории, так и на практике, которая требует постоянного внимания и совершенствования для обеспечения улучшения работы судебных органов, уменьшения злоупотреблений, снижения коррупции и повышения профессионализма судей.

Русских Регина Сергеевна

студентка юридического института АлтГУ

Научный руководитель — Киселева Елена Викторовна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## РЕГИОНАЛЬНЫЙ МАТЕРИНСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ МЕРА ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ

**Аннотация:** данная статья посвящена вопросам исследования регионального материнского капитала в России, анализ регионального материнского капитала в разных городах России.

**Ключевые слова:** Региональный материнский капитал, размер регионального материнского капитала, льготы семьям.

**2**024 год считается годом семьи, в связи с этим, вопросы, связанные с предоставлением регионального материнского капитала, представляются актуальными. Одной из главных причин демографической проблемы является снижение уровня рождаемости. Это может быть вызвано различными факторами, такими как изменение социальных ценностей, увеличение стоимости

воспитания детей, рост женской занятости и изменение роли женщин в обществе.

Многие регионы нашей необъятной страны хотят повысить рождаемость и для этого вводят собственные выплаты и льготы семьям за рождение детей. Эти выплаты обеспечиваются за счет бюджета конкретного субъекта, действуют только на его территории и на условиях, которые установлены нормативным актом региона. Региональный материнский капитал является одной из мер поддержки, как правило, многодетных семей.

Региональный материнский капитал не связан с федеральным. Они отличаются и суммой, и условиями получения, и даже составом семьи, которая может их оформить. Региональный материнский капитал — это целевые выплаты, которые выделяют местные власти.

В ведомстве напомнили: материнский (семейный) капитал в Алтайском крае предоставляется в соответствии с законом Алтайского края от 31.08.2011 № 100-ЗС «О материнском (семейном) капитале в Алтайском крае» за счет средств краевого бюджета:

- женщинам, родившим (усыновившим) третьего ребенка или последующих детей с 01.01.2011;
- мужчинам, являющимся единственными усыновителями третьего ребенка или последующих детей, если решение суда об При вынесении положительного решения средства регионального материнского капитала будут перечислены не позднее двух месяцев со дня подачи заявления.

Если региональный капитал (его часть) не использован, то его размер индексируется. При этом конечный срок обращения за распоряжением его средствами не установлен.

- усыновлении вступило в законную силу с 01.01.2011.

Действие закона распространяется на правоотношения, возникшие в связи с рождением (усыновлением) третьего ребенка или последующих детей с 1 января 2011 года по 31 декабря 2026 года. Право на получение регионального капитала предоставляется только один раз.

Размер регионального капитала устанавливается законом Алтайского края о краевом бюджете. В 2024 году его размер вырос и составляет 83 850 рублей.

С 2024 года помимо подключения (технологического присоединения) жилого помещения к централизованным системам электро-, тепло-, водоснабжения и (или) водоотведения, распорядиться средствами регионального материнского капитала можно в полном объеме либо по частям по следующим направлениям:

- улучшение жилищных условий (приобретение (строительство) жилого помещения, строительство либо реконструкция объекта индивидуального жилищного строительства);
- получение образования ребенком (детьми) (оплата платных образовательных услуг, проживания в общежитии, за просмотр и уход за ребенком в детском саду);
- приобретение товаров и услуг, предназначенных для социальной адаптации и интеграции в общество детей-инвалидов, путем компенсации затрат на приобретение таких товаров и услуг;
- газификация жилого помещения с использованием природного газа;
- денежная выплата из средств материнского (семейного) капитала в Алтайском крае.

Интересным представляется сравнение регионального материнского капитала разных субъектов России. Анализ соответствующей информации показал, что суммы отличаются в зависимости от субъекта, а также отличаются условия расходования средств регионального материнского капитала.

По итогам исследования данных разных субъектов, предоставляющих семьям региональный мат. капитал можно прийти к выводу, что:

В Алтайском крае региональный материнский капитал составляет 80.238Р. Он предоставляется за рождение третьего или последующих детей с 01.01.2011. С 1 января 2024 года право на материнский капитал возникает только у родителей, имеющих российское гражданство на момент появления ребенка, который является гражданином России по рождению».

Средства регионального маткапитала могут быть направлены на улучшение жилищных условий, получение образования детьми, газификацию жилья, а также компенсацию товаров и услуг для реа-

билитации детей с ОВЗ (Лицо с ограниченными возможностями здоровья).

В Санкт-Петербурге региональный материнский капитал составляет 194 223,46Р за рождение третьего или последующих детей с 01.01.2012 по 31.12.2026. Средства можно направить на приобретение пассажирского автомобиля транспортного средства, произведенного на территории РФ.

В Республике Карелия региональный материнский капитал составляет 105 500Р на рождение (усыновление) третьего или последующих детей с 01.01.2012. Средства можно направить на приобретение пассажирского автомобильного транспортного средства и (или) сельскохозяйственной техники путем безналичного перечисления указанных средств организации, осуществляющей отчуждение приобретаемого автомобиля, либо организации, в том числе кредитной, предоставившей по кредитному договору денежные средства на приобретение автомобиля, при соблюдении следующих условий:

- 1) автомобиль произведен на территории РФ
- 2) автомобиль ранее не находился на регистрационном учете в соответствии с законодательством РФ

В отдельных регионах маткапитал можно направить на: ремонт жилья (Бурятия); покупку автомобиля (Карелия, Новосибирск, Санкт-Петербург, Ленинградская область); ежегодную выплату (Калининградская и Иркутская области); покупку садового участка (Свердловская область); медицинские платные услуги для ребёнка (Ленинградская, Новгородская и Ростовская области); подключение газа к дому (Новосибирская, Оренбургская и Ростовская области); подключение воды и электричества к дому (Рязанская область); детские товары для ребёнка до года (Самарская область).

Нужно учесть, что не в каждом регионе можно сразу воспользоваться средствами выплаты. Например, в Ростовской области региональный материнский капитал в полном объеме либо по частям можно потратить лишь по достижении ребенком возраста трех лет.

С января 2023 года у жителей края появилась возможность получать выплату из регионального маткапитала в размере величины прожиточного минимума на ребенка — 13373 рубля.

Это новое направление введено по инициативе губернатора Алтайского края Виктора Петровича Томенко. Малообеспеченные семьи могут не чаще чем один раз в 6 месяцев получить из средств регионального маткапитала денежную выплату на любые цели. И это направление оказалось самым востребованным. Если за 2022 год средства регионального капитала полностью или частично использовали порядка 2,4 тыс. граждан, то в текущем году только денежную выплату получили уже порядка 6,5 тыс. человек, — рассказала Наталья Оськина.

Делая вывод, можно сказать о том, что региональный материнский капитал призван повысить рождаемость в конкретном субъекте. Размер маткапитала больше в экономически развитых регионах, а также в центральной части России. Также полагаем, что увеличение вариантов использования маткапитала является положительным явлением для многодетной семьи, а также стимулирует рождаемость.

Солодовникова Алена Алексеевна

студентка юридического института АлтГУ

Научный руководитель — Киселева Елена Викторовна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДА ЖЕНЩИН: ГЕНДЕРНАЯ ДИСКРИМИНАЦИЯ ИЛИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ

**Аннотация:** данная статья посвящена некоторым аспектам труда женщин: дифференциации труда, обусловленной охраной здоровья женщины и возникающим дискриминационным практикам в трудовых отношениях.

**Ключевые слова:** женщина, правовое регулирования труда, гендерное неравенство, дифференциация, дискриминация, вредные (опасные) условия труда.

**В** ст. 19 Конституции РФ закрепляется, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения и ряда других обстоятельств<sup>191</sup>. В Трудовом кодексе РФ в ст. 3 отмечается запрет дискриминации в сфере труда: никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах не иначе как по обстоятельствам, связанными с деловыми качествами работника<sup>192</sup>.

В России формально дискриминация запрещена, но это не препятствует множественным дискриминационным практикам. Работодатели нередко предъявляют требования к полу, семейному положению и наличию детей у лиц при приеме на работу. Также часто у работодателей существует настороженное или даже негативное отношение к беременным женщинам, а также стереотипы о том, что мужчины более предрасположены к руководящим должностям, а это способствует «отстранению» женщин от управленческих должностей, что поддерживает сохраняющийся высокий уровень профессиональной сегрегации. Однако с каждым годом женщин, занимающих руководящие посты, становится больше. Также сохраняется стереотип о том, что технические специальности больше подходят мужчинам, а гуманитарные — женщинам. Но в условиях нехватки квалифицированных кадров внимание работодателей к женщинам возрастает. Также по данным ООН, в среднем в мире женщинам платят на 20% меньше, чем мужчинам. В России такой показатель выше — по данным Росстата за октябрь 2022 года он достигал 27,5%.

Вместе с тем, достичь полного равенства между всеми субъектами трудового права, в том числе работниками, нельзя. Поскольку

<sup>191</sup> «Конституция Российской Федерации»: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993. М.: Проспект, 2003, — 32 с.

<sup>192</sup> «Трудовой Кодекс РФ»: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.02.2004) // СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: локальный; по договору

труд достаточно разнообразен необходимо учитывать дифференцию труда, специальные нормы для отдельных категорий работников.

Целью дифференциации правового регулирования труда женщин является охрана репродуктивной системы женщин, создание более благоприятных условий для реализации функции материнства, охрана в дальнейшем интересов матери и ребенка. ТК РФ прямо указывает, что ограничение применения труда женщин на работах с вредными или опасными условиями труда нужно для обеспечения охраны здоровья женщин на отдельных работах<sup>193</sup>.

Однако на практике существуют некоторые проблемы, связанные с нарушением трудового законодательства со стороны работодателя. Так, работодателем часто используются данные ограничения в свою пользу, создавая ущемление трудовых прав женщин. Велась дискуссия о признании ст. 253 ТК РФ утратившей силу, в связи с тем, что ограничения по некоторым профессиям считаются необоснованными. На этом основании 1 января 2021 года был принят обновленный Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин. Так, к таким работам относится: работа на химических производствах, подземных работах, горных работах, а также на железнодорожном транспорте и в ряде других отраслей<sup>194</sup>.

Авторы законопроекта «О признании утратившей силу статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации» считают, что указанные нормы противоречат такому конституционному принципу, как равенство прав и свобод между мужчинами и женщинами. Предполагается, что указанные в данном перечне профессии вредны в равной степени и для репродуктивной функции мужчин. То есть, данные нормы ограничивают свободу права выбора женщин на труд.

---

<sup>193</sup> «Трудовой Кодекс РФ»: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.02.2004) // СПС КонсультантПлюс.

<sup>194</sup> Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 N 55594)

Другой точкой зрения является то, что введение ограничений относительно работы и рабочего графика женщин обусловлено, в первую очередь, заботой государства. Так, женщины отличаются от мужчин физиологическими особенностями организма. Согласно научному исследованию сменный режим работы связан с повышенным риском нарушения менструального цикла и бесплодия. У женщин, работающих по ночам была повышенная частота выкидышей. То есть данный режим работы для женщин несет в себе негативные последствия для репродуктивной системы.

При регулировании труда женщин в Российской Федерации учитываются особенности ее организма и это служит основанием для предоставления дополнительных льгот и социальной защиты.

Многим женщинам приходится работать в сложных условиях по профессиям, которые традиционно считаются женскими. Например, в Приказе Минтруда России от 14 сентября 2021 г. вводится запрет для женщин поднимать и перемещать грузы больше 10 кг<sup>195</sup>. При этом медсестры поднимают лежащих больных, которые весят значительно больше, однако их заработная плата составляет меньше, чем у мужчин, занятых на работах из «запрещенного перечня».

Выбор семьи или профессий — это индивидуальный выбор каждого человека. Представляется недопустимым законодательно ограничивать женщин, которые намерены развиваться в выбранной ими профессии. Так как некоторые люди могут придавать большое значение карьерному росту, поэтому выбирают профессию в ущерб семейной жизни.

Мнения о том, насколько перечень запрещенных для женщин профессий вообще может существовать с точки зрения российского законодательства и международного права, сильно разнятся. Реализация одного права — охрана здоровья женщин — осуществляется за счет «ущемления» права свободно распоряжаться своим трудом.

Другие эксперты считают, что обеспечение равенства обоих полов в трудовых вопросах должно идти не по пути стирания границ

---

<sup>195</sup> Приказ Минтруда России от 14 сентября 2021 г. № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»

между мужчинами и женщинами в биологическом плане, а по пути стимулирования получения женщинами образования.

Большинство ученых сходится на том, что подобные ограничения являются дискриминационными. В судебной практике известны как минимум два резонансных дела по теме гендерной дискриминации. Это на шумевшие дела Анны Клевец и Светланы Медведевой<sup>196</sup>. Их суть заключалась в одном: обе девушки пытались устроиться на работы, которые в то время являлись запрещенными для женщин. В дальнейшем работа (помощника машиниста электропоезда метрополитена и моториста-рулевого) были исключены из списка запрещенных, в связи с тем, что не было доказано производственных факторов, вредных для женского организма.

По рассмотренным примерам, можно сделать вывод о том, что дифференциация правового регулирования труда женщин — процесс установления специфических норм и правил для регулирования занятости и условий работы женщин. Однако дифференциация может привести к дальнейшей дискриминации и ограничению возможностей женщин на рынке труда. Поэтому необходимо рассматривать все аспекты данного вопроса с учетом принципа равенства.

Таким образом, меры, ограничивающие права женщин на некоторые виды работ сегодня не признаются дискриминирующими, так как они направлены на защиту здоровья женщин во вредных (опасных) условиях труда. Однако женщина должна иметь право выбора, решать для себя готова ли она брать ответственность за свое здоровье и оценивать риски, которые с ней связаны. Представляется, что это будет способствовать эффективному созданию справедливого общества.

---

<sup>196</sup> Сазонова М. Трудовые права женщин: вопросы дискриминации и основные судебные кейсы // СИСТЕМА ГАРАНТ. 2023. URL: (дата обращения 24.12.2023)

Стародубов Вадим Андреевич,

Магистрант кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»

## ПРИКАЗНОЕ ПРОИЗВОДСТВО: ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

**Аннотация:** в данной статье проводится анализ проблем, имеющих место при работе института приказного производства. Делаются вывод относительно имеющихся пробелов в законодательстве и предлагаются соответствующие пути решения.

**Ключевые слова:** приказное производство, судебный приказ, должник, кредитор.

**П**риказное производство, как один из способов урегулирования споров, представляет юристам и учёным возможность проведения многочисленных дискуссий, относительно плюсов и минусов данного института права.

Судебный приказ уходит своими корнями в глубокую древность. Первая форма осуществления защиты нарушенных прав, схожая с приказным производством, появилась в древнем Риме в виде преторской защиты и в частности инердиктов, которые являлись безусловными категорическими приказами, санкционированными штрафами и взятием залога. Эти акты принимались для скорейшего разрешения частных споров по просьбе одной из сторон<sup>197</sup>.

В России приказное производство, в примерно схожей с современностью форме, появилось в 1864 году с проведением судебной реформы и принятием Устава гражданского судопроизводства, кар-

---

<sup>197</sup> Римское частное право: учебник для вузов / И. Б. Новицкий [и др.]; ответственные редакторы И. Б. Новицкий, И. С. Перетерский. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 607 с. — (Высшее образование). — ISBN 978–5–534–15614–0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535598> (дата обращения: 19.02.2024).

динально изменившей существовавшую на тот период времени судебную систему.

Первые нормативные акты СССР имели в своём содержании нормы, касающиеся судебного приказа. Так, в ГПК РСФСР 1923 года порядок вынесения судебного приказа регулировался ст. ст. 210–219<sup>198</sup>. Однако в последующем, с угасанием рыночной и установлением плановой экономики, судебный приказ практически перестал применяться, так как сама природа судебного приказа направлена на регулирование бесспорных долговых или договорных отношений, которые при плановой экономике не имеют возможности для появления.

О судебном приказе вновь заговорили с развалом СССР и новым витком развития рыночных отношений в России. Первым шагом было внесение в 1995 году в действовавший на тот момент ГПК РСФСР 1964 года главы 11–1 «Судебный приказ», возродившей приказное производство в нашей стране<sup>199</sup>. Статьёй 125.1 вышеназванного акта судебный приказ определялся как постановления судьи, вынесенное по заявлению кредитора о взыскании денежных сумм или истребовании движимого имущества от должника. С этого момента судебный приказ стал применяться для взыскания денежных средств, в случае отсутствия спора между сторонами.

Позже судебный приказ перешел уже в современный Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации (далее — ГПК РФ), но при этом даже сегодня в приказном производстве сохраняются определённые проблемы.

Первой из таких проблем можно выделить отсутствие у должника обязанности подкреплять доказательствами заявление об отмене судебного приказа.

Согласно ст. 129 ГПК РФ, при поступлении в установленный срок возражений должника относительно исполнения судебного прика-

---

<sup>198</sup> Гражданский процессуальный кодекс РСФСР 1923 г. // СУ РСФСР. 1923. № 46–47. Ст. 478

<sup>199</sup> Федеральный закон от 30.11.1995 № 189-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Гражданский процессуальный кодекс РСФСР» // СЗ РФ. 04.12.1995. № 49. Ст. 4696

за судья отменяет судебный приказ<sup>200</sup>. Идентичная норма также закреплена ч. 4 ст. 229.5 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации (далее — АПК РФ)<sup>201</sup>.

Проблема в том, что судебный приказ, по своей сути, направлен на оперативное восстановление нарушенного права. Но вышеуказанные нормы порой, напротив, позволяют должнику намеренно затягивать процесс разбирательства, так как должник в ситуации, при которой у него нету абсолютно никаких доказательств своей правоты, желая отсрочить выплату долга кредитору, не обязан никаким образом аргументировать свою позицию, относительно вынесенного в его адрес судебного приказа — ему достаточно только указать на несогласие с вынесенным судебным приказом<sup>202</sup>.

Представляется, что подобное решение законодателя негативно сказывается на правах добросовестного кредитора, так как сроки выплаты задолженности со стороны должника, при текущем порядке отмены судебного приказа, могут затянуться на месяцы и даже годы.

В данном случае разумным является дополнить нормы ГПК РФ и АПК РФ, касающиеся порядка отмены судебного приказа, требованием обоснованности возражений, которые будут подтверждаться соответствующими доказательствами, дабы избежать намеренного затягивания процесса должником.

Также в практике сегодня широко распространено применения ст. 333 ГК РФ для снижения размера неустойки, которая подлежит выплате должником кредитору. Так, в решении Шатурского городского суда от 26.07.2023 года по делу № 2–1166/2023 суд снижает за-

---

<sup>200</sup> Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Российская газета. — № 220. — 2002

<sup>201</sup> Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 29.05.2024) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 30. — Ст. 3012

<sup>202</sup> Пункт 31 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 (ред. от 05.04.2022) «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве» // Консультант Плюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_209705/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209705/) дата обращения: (19.02.2024)

явленную истцом неустойку за период с 25.03.2021 по 25.06.2023 с 10 686 000 рублей до 100 000 рублей<sup>203</sup>.

Но при этом суд крайне редко учитывает недобросовестность должника, снижая размер неустойки, в особенности в ситуациях намеренного затягивания должником судебного процесса. В связи с этим предлагается дополнить ст. 333 ГК РФ пунктом 4 со следующим содержанием: «В случае наличия у суда доказательств, свидетельствующих о недобросовестности действий должника и намеренном затягивании им процесса, снижение размера неустойки не применяется». Данная норма позволит предотвратить ситуации подачи должником необоснованных возражений на вынесенный в его адрес судебный приказ и ускорит процесс восстановления нарушенных прав кредитора.

Ещё одной серьёзной проблемой, связанной с приказным производством, является возбуждение исполнительного производства, когда должник не был надлежащим образом извещён о вынесении в отношении него судебного приказа.

Согласно ст. 128 ГПК РФ судья в пятидневный срок со дня вынесения судебного приказа высылает копию судебного приказа должнику, который в течение десяти дней со дня получения приказа имеет право представить возражения относительно его исполнения (аналогичная норма закреплена в абз. 2 ч. 3 ст. 229.5 АПК РФ). Гражданин, индивидуальный предприниматель или юридическое лицо несут риск неполучения копии судебного приказа по обстоятельствам, зависящим от них<sup>204</sup>.

На практике не редки случаи, когда добросовестный должник, не находясь по месту своей регистрации по уважительной причи-

---

<sup>203</sup> Решение Шатурского городского суда от 26 июля 2023 г. по делу № 2–1166/2023 // URL: [https://shatura—mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=599617257&case\\_uid=be26d1da-e3e4-4da9-9746-fedafa437eda&delo\\_id=1540005/](https://shatura—mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=599617257&case_uid=be26d1da-e3e4-4da9-9746-fedafa437eda&delo_id=1540005/) дата обращения: (19.02.2024)

<sup>204</sup> Пункт 30 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 (ред. от 05.04.2022) «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве» // Консультант Плюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_209705/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209705/) дата обращения: (19.02.2024)

не (работа, болезнь, командировка), не имеет объективной возможности получить копию судебного приказа, в результате чего, после пропуска 10-дневного срока на подачу жалобы на судебный приказ, суд выдаёт кредитору копию судебного приказа с гербовой печатью, которую он предъявляет исполнителю для возбуждения исполнительного производства.

Пунктом 10.7.14 Приказа АО «Почта России» от 21.06.2022 № 230-п установлено, что по ходу движения по доставочному участку почтальон: при невозможности вручить РПО опускает извещения в ячейки абонентских почтовых шкафов (почтовые абонентские ящики), проставляет причину невручения РПО в графе «Результат доставки-возврата» накладной поименной ф. 16-дп<sup>205</sup>.

В реальности же добросовестный должник, из-за ненадлежащей работы почтальона или же по какой-либо другой независящей от него причине, в своём почтовом ящике часто не находит соответствующее извещение, что ведёт к невозможности дачи им возражений на вынесенный в отношении него судебный приказ.

Но также существует и обратная ситуация, при которой недобросовестный должник намеренно не получает копию судебного приказа, а также утверждает об отсутствии в своём почтовом ящике соответствующего извещения, дабы затянуть процесс взыскания с него денежных средств.

Учитывая частое утверждение должников о том, что в нарушение закона в их почтовой корреспонденции не обнаруживается соответствующего извещения о вынесении в их адрес судебного приказа, предлагается закрепить в законе требование, согласно которому должник будет считаться надлежаще извещенным только в том случае, если в материалах суда будут иметься доказательства о неоднократной попытке (не менее 3-х попыток) вручения копии судебного приказа должнику.

---

<sup>205</sup> Приказ АО «Почта России» от 21.06.2022 № 230-п «Об утверждении Порядка приема и вручения внутренних регистрируемых почтовых отправлений» // Консультант Плюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_423861/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_423861/) дата обращения: (19.02.2024).

Приказное производство сегодня является одним из самых спорных институтов права, реализация которого в России происходит с переменным успехом. С одной стороны, судебный приказ представляет собой упрощённую форму судебной защиты, позволяя в сжатые сроки восстановить нарушенные права. Но с другой стороны, многочисленные пробелы в законодательстве, связанном с приказным производством, тормозят развитие отечественной юриспруденции и заставляют судебный аппарат выносить огромное количество судебных приказов, которые впоследствии отменяются, перенося спор кредитора и должника в исковое производство.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 29.05.2024) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 30. — Ст. 3012

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // Российская газета. — № 220. — 2002;

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.12.2016 № 62 (ред. от 05.04.2022) «О некоторых вопросах применения судами положений Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации о приказном производстве» // Консультант Плюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_209705/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209705/) дата обращения: (19.02.2024);

4. Приказ АО «Почта России» от 21.06.2022 № 230-п «Об утверждении Порядка приема и вручения внутренних регистрируемых почтовых отправлений» // Консультант Плюс URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_423861/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_423861/) дата обращения: (19.02.2024);

5. Решение Шатурского городского суда от 26 июля 2023 г. по делу № 2-1166/2023 // URL: [https://shatura — mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_op=case&case\\_id=599617257&case\\_uid=be26d1da-e3e4-4da9-9746-fedafa437eda&delo\\_id=1540005/](https://shatura.mo.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=599617257&case_uid=be26d1da-e3e4-4da9-9746-fedafa437eda&delo_id=1540005/) дата обращения: (19.02.2024);

6. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР 1923 г. // СУ РСФСР. 1923. № 46–47. Ст. 478;

7. Федеральный закон от 30.11.1995 № 189-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в Гражданский процессуальный кодекс РСФСР» // СЗ РФ. 04.12.1995. № 49. Ст. 4696;

8. Римское частное право: учебник для вузов / И. Б. Новицкий [и др.]; ответственные редакторы И. Б. Новицкий, И. С. Перетерский. — Москва: Издательство Юрайт, 2024. — 607 с. — (Высшее образование). — ISBN 978–5–534–15614–0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/535598> (дата обращения: 19.02.2024).

Страх Софья Олеговна

студентка юридического института АлтГУ

Научный руководитель — Киселева Елена Викторовна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## ОГРАНИЧЕНИЯ В ТРУДОУСТРОЙСТВЕ ЖЕНЩИН КАК ФАКТОР ПОЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СЕГРЕГАЦИИ

**Аннотация:** данная статья посвящена исследованию вопросов профессиональной сегрегации, ограничениях в трудоустройстве женщин, закрепленных в законодательстве. На протяжении многих лет актуальной проблемой является гендерное разделение труда, предполагающее неравномерное распределение трудовых обязанностей между мужчинами и женщинами, в том числе в определенных профессиях.

**Ключевые слова:** гендерная сегрегация, женщины, профессиональная сегрегация, разделение труда, ограничения при трудоустройстве

**Н**а данном этапе развития российское общество претерпевает трансформацию во всех сферах. В условиях активных реформаций особенно остро возникает «женский» вопрос относительно занятости на традиционно «мужских» работах. Новые реалии, сопровождающие бурными научно-техническими преобразованиями, которые непосредственно влияют на рынок труда, в том числе увеличивая запросы женщин на занятие «новых» сфер, сталкиваются со «старыми» закреплёнными нормами, не позволяющими полностью адаптироваться в выбранной для профессионального роста сфере. Подобные нормы вызывают появление асимметрии на рынке труда, предполагающей превалирование того или иного пола в определенном трудовом секторе.

Асимметричное устойчивое разделение трудоустройства мужчин и женщин по строго определенным профессиям, отраслям и должностным позициям именуется гендерной профессиональной сегрегацией.

Политика государства не выделяет проблему гендерной дифференциации в качестве одной из основных, поскольку она в той или иной степени решается в рамках существующих и постоянно обновляющихся национальных программ.

Более того, профессиональная гендерная сегрегация представляется для государства нормальной моделью устройства трудовой сферы, так как оно ставит в приоритет заботу о здоровье населения, в частности, о женском репродуктивном здоровье. Подобная забота является одной из причин появления сегрегации на рынке труда.

Принцип равноправия мужчин и женщин нашел свое закрепление во многих российских и международных правовых актах<sup>206</sup>. В национальном законодательстве главным источником закрепления принципа равноправия является Конституция РФ, а именно часть 3 статьи 19, закрепляющая равные права мужчин и женщин и рав-

---

<sup>206</sup> Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г., Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» 1979 г., Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» 1981 г. и другие.

ные возможности для их реализации<sup>207</sup>. Данный принцип получил свое развитие и в статье 3 Трудового кодекса РФ<sup>208</sup>.

Как можно заметить, равноправие устанавливается юридически на различных уровнях правовых актов. Однако существуют различия между де-юре и де-факто. Устройство современного общества все еще достаточно патриархально, что в большей степени проявляется в профессиональной сфере, в рамках которой происходит своеобразное разделение на «мужскую» и «женскую» работу, что влечет за собой появление асимметрии.

Профессиональная сегрегация — асимметричное распределение мужчин и женщин в различных структурах занятости: профессиональных, должностных, отраслевых.

На данный момент существует два вида профессиональной сегрегации: вертикальная и горизонтальная.

Горизонтальная сегрегация отражает неравномерное распределение мужчин и женщин по различным профессиональным сферам. Так, традиционно женскими работами считают те, где не требуется применение изнурительной физической силы. В рамках горизонтальной сегрегации возникают ограничения на использование женского труда в тяжелых и вредных условиях труда, закрепленные в законах и подзаконных актах.

Перейдем ко второй группе — вертикальной сегрегации. Здесь речь идет о неравном распределении гендерных групп в формальных иерархиях. Вертикальная дискриминация женщин приводит к их ограниченному доступу к управленческим позициям и наиболее престижным профессиям. Чаще всего такая дискриминация проявляется на уровне структуры организации и включает в себя «стеклянные» барьеры, которые являются несправедливыми и не за-

---

<sup>207</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (по сост. на 01.07.2020 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации. — 2020. — № 31. — Ст. 4398

<sup>208</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/?ysclid=luy9aookfg689442088](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/?ysclid=luy9aookfg689442088) (дата обращения: 10.04.2024). — Текст: электронный.

висят от квалификации или опыта женщины, а скорее от особенностей структуры организации.

Причины появления профессиональной сегрегации можно разделить на две группы: наличие гендерных ролей и законодательное закрепление.

Первая группа предопределена исторически обусловленными гендерными стереотипами в обществе. Традиционными для России является следующий вариант: женщина — «хранительница домашнего очага», жена, но на первый план выходит роль матери; мужчина — опора семьи, но на первый план выходит обязанность финансово обеспечивать семью. Патриархальное общество ставит женщину в подчинение мужчине, подобная модель переносится и на трудовые отношения. И одной из причин невысокого процента занятости женщин на руководящих должностях можно считать данную поведенческую модель, предписывающую «подчинительный» характер работы женщин на производстве.

Вторая группа причин вытекает из первой. Особенности российского трудового законодательства в отношении женщин заключаются в наличии протекционистских мер, которые ограничивают возможности их найма на определенные рабочие места и профессии. Проявлением такого уменьшения свободы выбора при трудоустройстве является закрепленная в Трудовом кодексе РФ норма об ограничении применения труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями. Закрепляя данную нормы, законодатель не делает исключений.

На сегодняшний день законодатель в статье 253 ТК РФ, не использует слово «запрет», а применяет термин «ограничение». Ограничение, как справедливо отмечает Ф. Н. Фаткуллин, «близко к запрету, однако оно рассчитано не на полное вытеснение того или иного общественного отношения, а на удержание его в жестко ограниченных рамках»<sup>209</sup>. Развитие данная статья ТК РФ получила в Перечне тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда

---

<sup>209</sup> Фаткуллин Ф. Н. Проблемы теории государства и права. Казань, 1987. С. 157.

женщин<sup>210</sup>, данный Перечень сейчас не действует, в связи с принятием нового Перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин (далее — Перечень)<sup>211</sup>. Как мы видим, термин «запрет» был заменен на «ограничение».

Также список сократился с 456 до 100 профессий. Столь резкие перемены связаны с важным в данной сфере делом Светланы Медведевой против Российской Федерации, рассмотренным Комитетом ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин на заседании 25 февраля 2016 г.

Поводом для обращения стало отклонение 29 июня 2012 г. ООО «Самарское речное пассажирское предприятие» заявления С. Медведевой о приеме ее на работу в качестве моториста-рулевого на основании Перечня, утвержденного Постановлением № 162 (п. 404 разд. XXXIII). В судах первой, апелляционной и кассационной инстанций в удовлетворении требований Медведевой было отказано<sup>212</sup>.

Важным для рассмотрения дела обстоятельством стало то, что в 2005 г. Медведева получила специальность техника-судоводителя. На момент обращения у Медведевой уже было двое детей. Отказ в трудоустройстве поставил Медведеву в положение, когда она не смогла зарабатывать себе на жизнь по специальности, на кото-

<sup>210</sup> Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин// КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_331608/bf5a3e30914f7066ff3c899138d7e3a49c251f89/?ysclid=luy9l139v2867170513](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608/bf5a3e30914f7066ff3c899138d7e3a49c251f89/?ysclid=luy9l139v2867170513) (дата обращения: 10.04.2024) — Текст: электронный (утратил силу)

<sup>211</sup> Приказ Минтруда России от 18.07.2019 N 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 N 55594)// КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_331608/?ysclid=luy9hduj4663469671](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_331608/?ysclid=luy9hduj4663469671) (дата обращения: 10.04.2024) — Текст: электронный

<sup>212</sup> Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации: Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 6 июля 2016 г. № 2 // Официальный сайт Верховного Суда Российской Федерации [Электронный доступ] — Режим доступа: [vsrf.ru/documents/practice/15174/](http://vsrf.ru/documents/practice/15174/)

рую училась, что имело для нее неблагоприятные экономические последствия.

Комитет решил, что Россия в деле С. Медведевой нарушила ее права, предусмотренные Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин<sup>213</sup>, признал Перечень проявлением дискриминации и рекомендовал РФ:

- внести изменения в статью 253 ТК РФ и периодически пересматривать и вносить изменения в ограничительный перечень специальностей и отраслей с тем, чтобы он включал лишь ограничения, необходимые для охраны материнства в строгом смысле этого понятия и создания особых условий для беременных женщин и кормящих матерей, и не затруднял доступ женщин к видам занятости и получению вознаграждения в силу гендерных стереотипов;
- после сокращения ограничительного списка специальностей и отраслей поощрять и упрощать трудоустройство женщин в ранее запрещенных областях профессиональной деятельности путем улучшения условий труда.

Стоит сказать о том, что под влиянием рекомендаций Комитета список профессий в Перечне был существенно сокращен, но не утратил силу. Законодатель, объясняя закрепление подобного Перечня, указывает на то, что ограничения являются специальными мерами, принимаемыми для защиты женщин на определенных видах работ с учетом физиологических особенностей их организма, в том числе способности к деторождению. В связи с этим, возникает вопрос о роли женщины в современном обществе, о ее отличие от мужчин репродуктивной функцией организма, при этом имеющей способности, образование и стремление работать на «мужских» профессиях.

Однако стоит сказать о том, что законодатель стремится решить возникающие проблемы, улучшить положение женщин

---

<sup>213</sup> «Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (Заклучена 18.12.1979)// КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=15158&ysclid=luya84yрnh856893973#wKtDq9Uf1pnqmRH8> (дата обращения 6.04.2024) — Текст: электронный

в обществе. В этой связи принимаются Национальные стратегии в интересах женщин, на данный момент действует Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2023–2030 годы, утвержденная Распоряжением Правительства РФ от 29.12.2022 № 4356-р. В Стратегии отмечается, что все еще «сохраняются барьеры занятости для женщин, обусловленные стереотипными представлениями о социальных ролях мужчин и женщин. Женщины имеют высокую бытовую нагрузку, в том числе по уходу за детьми и иными членами семьи, полностью или частично лишенными способности к самообслуживанию»<sup>214</sup>.

Таким образом, государство частично признает существующую проблему фактического неравноправия мужчин и женщин, вытекающую из стереотипных, в прошлом традиционных, представлениях о женщине как о жене и матери, подрывающих ее социальный статус и перспективы образовательного и карьерного роста. Законодатель также стремится найти пути решения этой проблемы. Насколько эффективными в ближайшее время будут меры, предпринимаемые законодателем, сказать сложно. Говорить о результатах, по нашему мнению, можно лишь в долгосрочной перспективе, опираясь на реализованные в рамках Стратегии мероприятия.

Проблема профессиональной гендерной сегрегации в России кроется намного глубже, чем просто законодательное закрепление, поэтому представляется, что упразднение Перечня резко не изменит сложившуюся ситуацию. Гораздо более эффективными мерами могут стать:

1. Пересмотр и сокращение Перечня, с учетом экспертизы, доказывающей вредное влияние на организм человека.
2. Периодический пересмотр Перечня, в связи с развитием технологий, применяемых на производствах.

---

<sup>214</sup> Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2022 N 4356-р <Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 годы> // КонсультантПлюс: надежная правовая поддержка. — URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_436691/0ab1d11f34aa37bd186ca7948792439bf4b2d4c1/#dst100009](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_436691/0ab1d11f34aa37bd186ca7948792439bf4b2d4c1/#dst100009) (дата обращения: 10.04.2024) — Текст: электронный

3. Установление определенных стандартов, в соответствии с которыми работодатели должны изменять условия труда на рабочем месте, делая их более безопасными как для женщин, так и для мужчин.

4. Создание стимулирующих программ для работодателей, в связи с усовершенствованием ими рабочих мест и условий труда.

5. Квотирование рабочих мест для женщин на тех производствах, которые исключены из Перечня.

С нашей точки зрения, законодательное закрепление нормы об ограничении права женщин на выбор профессии является отражением устоявшихся стереотипов, которые касаются роли и обязанностей женщин в семье и обществе, что негативно отражается на ее самореализации в карьере. Стоит отметить, что жизненный путь женщины не сводится лишь к рождению детей. Представляется недопустимым законодательно ограничивать женщин, которые целенаправленно намерены развиваться в выбранной ими профессии.

Самый грамотный путь — стремиться создавать максимально безопасные условия труда для граждан любого пола, а не ограничивать женщин в выборе.

Подводя итог вышесказанному, предлагаем пересмотреть статью 253 ТК РФ с целью добавления ряда исключений из общего правила, в частности, снятие ограничений для женщин, достигших позднего репродуктивного возраста; снятие ограничений для уже родивших женщин и иные основания. Данный перечень предлагаем оставить открытым и при вынесении решений о снятии ограничений на тех или иных производствах учитывать фактические обстоятельства.

Тупякова Юлия Николаевна

студентка юридического института АлтГУ

Научный руководитель — Киселева Елена Викторовна,

канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права  
и гражданского процесса юридического института АлтГУ

## ОСОБЕННОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ РАБОТНИКОВ ТРАНСПОРТА

**Аннотация:** статья посвящена особенностям правового регулирования рабочего времени работников транспорта, а именно водителей автомобилей и членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации. В работе приведены примеры судебной практики, раскрывающие нарушения работодателей в установлении рабочего времени данной категории работников.

**Ключевые слова:** рабочее время, работники транспорта, водитель автомобиля, специальные перерывы, режим рабочего времени.

**С**овременный мир невозможно представить без использования транспорта: для перевозки товаров, пассажиров, доставки почтовой корреспонденции и т. д. В свою очередь, безопасность, комфортабельность перевозки людей, соблюдение своевременности доставки грузов, сохранность самих транспортных средств в немалой степени зависит от лиц, которые управляют данными средствами. В связи с этим, очень важно правильно организовать рабочее время и время отдыха работников транспорта, чтобы они могли полноценно выполнять свои трудовые обязанности, не нанося опасность себе и окружающим.

Для работников транспорта (водного, воздушного, железнодорожного и иного) установлены особенности регулирования труда. Согласно ст. 251 Трудового кодекса Российской Федерации особенности регулирования труда — это «нормы, частично ограничиваю-

щие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила»<sup>215</sup>.

По мнению Д. С. Фадеева и В. В. Волковского, установление этих специальных правил, иначе говоря, дифференциация правового регулирования труда, связано, прежде всего, с той трудовой функцией, которую выполняют работники транспорта, с той ответственностью, которая ложится на водителей при выполнении общественно значимых работ<sup>216</sup>.

В зависимости от целей и условий эксплуатации различных видов транспорта используются разнообразные способы и методы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Работникам транспорта может устанавливаться сокращенная рабочая неделя, разделение дня на части, суммированный учет рабочего времени и др. Глава 51 Трудового кодекса РФ посвящена особенностям регулирования труда работников транспорта.

На автомобильном транспорте регулирование рабочего времени и отдыха осуществляется в соответствии с приказом Минтранса России от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей»<sup>217</sup>. В нем установлены обязательные требования и ограничения, используемые при нормировании труда и составлении графиков работы водителей.

---

<sup>215</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.05.2020, с изм. от 14.07.2020) // Компания «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>216</sup> Фадеев Д. С., Волковский В. В. Особенности организации труда водителей и оценка их влияния на эффективность работы предприятия // <https://cyberleninka.ru> [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsii-truda-voditeley-i-otsenka-ih-vliyaniya-na-effektivnost-raboty-predpriyatiya>

<sup>217</sup> Приказ Минтранса России от 16.10.2020 N 424 (ред. от 12.01.2022) «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.12.2020 N 61352) // Компания «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.04.2024).

Согласно данному приказу в состав рабочего времени водителя включается:

- время управления автомобилем;
- время специальных перерывов для отдыха от управления автомобилем;
- время работы, не связанной с управлением автомобилем.

Рабочее время водителя, не связанное с управлением автомобилем, включает в себя:

- а) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии, а при междугородных перевозках — для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;
- б) время проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителя, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;
- в) время стоянки в ожидании погрузочно-разгрузочных работ, в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи;

Как показывает судебная практика, работодатели допускают многочисленные нарушения. Например, зачастую в рабочее время водителя не включают время предрейсовых и послерейсовых медосмотров. Так, если рабочее время водителя начинается с 08:00, медосмотр должен назначаться не в 7:50, с целью того, чтобы уже в 08:00 работник выехал на линию, а именно в 08:00. Аналогичная ситуация была рассмотрена в Определении СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.07.21 г. по делу № 8Г-10932/2021. Суд признал привлечение водителя к сверхурочной работе и обязал выплатить данную переработку<sup>218</sup>.

---

<sup>218</sup> Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29 июля 2021 г. по делу N 8Г-10932/2021 [88-11759/2021]]. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. — Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.04.2024).

Как уже было отмечено, в зависимости от целей и условий эксплуатации различных видов транспортных средств, наблюдается определенная специфика в установлении рабочего времени работникам транспорта. В качестве сравнения можно обратиться к Приказу Минтранса РФ от 21 ноября 2005 г. N 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации»<sup>219</sup>. В соответствии с этим Положением, рабочее время члена экипажа воздушного судна состоит из полетной смены (то есть с времени начала запуска двигателя на воздушном судне перед взлетом до момента выключения двигателя после окончания полета — для самолетов и с момента начала вращения лопастей несущих винтов и до момента их полной остановки — для вертолетов); времени работы на земле между полетными сменами и времени перемещения между полетными сменами; времени перемещения в качестве пассажира по заданию (распоряжению) работодателя. При этом нормальная продолжительность рабочего времени члена летного экипажа и бортоператора не может превышать 36 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени бортпроводника не может превышать 40 часов в неделю. В судебной практике есть интересный случай, когда пилот хотел взыскать 1,8 миллиона рублей за время ожидания полета<sup>220</sup>. Суть дела: истец считал, что авиакомпания не полностью выплатила ему зарплату за время ожидания вылета во внебазовых аэропортах между полетными сменами. Работодатель был уверен, что оплачивать спорный период не обязан. Пилот отметил, что особенности режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов закрепле-

---

<sup>219</sup> Приказ Минтранса РФ от 21 ноября 2005 г. N 139 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Компания «Консультант Плюс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.04.2024).

<sup>220</sup> Апелляционные определения Московского Городского Суда от 16.09.2019 по делу № 33–363223/2019, от 14.10.2020 по делу № 33–26795/2020. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: справочно-правовая система. — Режим доступа: <https://www.consultant.ru> (дата обращения: 20.04.2024).

ны в Положении, утвержденном приказом Минтранса от 21.11.2005 № 139, а именно в подп. «в» п. 14 Положения указано, что период работы на земле между полетными сменами включает в том числе время пребывания во внебазовом аэропорту в целях продолжения выполнения полетного задания. Время ожидания вылета во внебазовом аэропорту между полетными сменами включается в рабочее время в размере одного часа за каждые четыре часа ожидания. Чтобы сэкономить, авиакомпания не включала в рабочее время каждый четвертый час ожидания вылета во внебазовых аэропортах и, соответственно, не оплачивала его. Работодатель даже принял ЛНА, в котором трактовал требования Положения удобным для себя образом. Поэтому истец решил взыскать недоплаченную зарплату через суд. В результате в пользу пилота взыскана невыплаченная часть зарплаты в размере 1,8 млн из решения суда следовало, что авиакомпания неправомерно исключала из рабочего времени период ежедневно-го отдыха, предусмотренного полетным заданием.

Итак, водители, управляя транспортными средствами, несут ответственность за безопасность движения в целом. С учетом того, что транспорт представляет собой средство передвижения повышенной опасности, действующим законодательством Российской Федерации предусмотрены особенности регулирования труда работников, которые связаны с их управлением, в том числе регламентируется их учет рабочего времени<sup>221</sup>.

Из проведенного анализа можно выделить следующие ключевые особенности режима рабочего времени работников транспорта:

- рабочее время водителей имеет определенные периоды, которые включают не только время управления транспортом, но и проведение медицинского осмотра, время стоянки в пунктах погрузки, время простоев не по вине водителя и т.д.;
- регламентация рабочего времени работников транспорта устанавливается Трудовым кодексом РФ, Приказами Мини-

---

<sup>221</sup> Бекбулатов А., Чижикова В.В. Регулирование труда и особенности учета рабочего времени водителей такси // Студенческий: электрон. научн. журн. 2019. № 15 (59). Режим доступа: <https://sibac.info/journal/student/59/138244> (дата обращения: 20.04.2024).

- стерства транспорта РФ, локальными нормативными актами работодателя;
- отдельным категориям водителей, например городских и пригородных автобусов, с их непосредственного согласия рабочий день может быть разделен на две части, перерыв между которыми также регламентируется;
  - действующим трудовым законодательством предусмотрено применение сверхурочных работ для водителей транспортных средств (статья 99 ТК РФ).

Худяков Максим Вячеславович,  
студент 3.104–4 группы, ЮИ АлтГУ

Научный руководитель: Михайленко Юлия Анатольевна,  
канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового, экологического права  
и гражданского процесса АлтГУ

## ОБ УВАЖИТЕЛЬНОСТИ ПРИЧИН УВОЛЬНЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ ВОЗМЕЩЕНИИ ЗАТРАТ, СВЯЗАННЫХ С ОБУЧЕНИЕМ РАБОТНИКА

**Аннотация:** Одним из видов материальной ответственности является возмещение затрат, понесённых в связи с обучением работника. Такая ответственность наступает, если работник увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором. В статье анализируются различные подходы, сформированные в науке и правоприменительной практике при оценке уважительности причин увольнения работника, обучившегося за счет средств работодателя.

**Ключевые слова:** материальная ответственность; обучение за счет средств работодателя; уважительные причины; обязанность отработать после обучения.

Статья 249 Трудового кодекса РФ (далее ТК) разрешает взыскивать с работника, прошедшего обучение за счет работодателя, соответствующие затраты, если он увольняется без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором (или соглашением об обучении), пропорционально фактически не отработанному времени. Для правильного применения данной конструкции необходимо, прежде всего, уяснить, что следует считать «уважительными причинами».

В каждом конкретном случае уважительность причины досрочного увольнения с работы определяет работодатель. Однако, если работник не согласен с его оценкой, он может обратиться в суд. Вопрос об уважительности причины увольнения работника до истечения срока, обусловленного сторонами, может быть решен судом и при рассмотрении требования работодателя о взыскании с работника затрат, связанных с обучением работника.

Отметим, что само понятие уважительности причин применимо не только к увольнению<sup>222</sup>: законодатель говорит об отсутствии на рабочем месте без уважительных причин, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд<sup>223</sup> и в других случаях. Разумеется, перечень уважительных причин для каждой ситуации обладает спецификой.

На практике при оценке причин досрочного расторжения трудового договора часто ориентируются на ст. 80 ТК, которая определяет примерный перечень уважительных причин для целей сокращения срока предупреждения об увольнении (невозможность продолжения работы в связи с зачислением в образовательное учреждение, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем норм трудового права или условий договоров). Помимо ТК относи-

---

<sup>222</sup> Довгань К. Е., Королева И. В., Коваленко Н. Е. Анализ понятия «уважительная причина» в трудовом праве РФ // Кадровик. 2021. № 10. С. 8–14.

<sup>223</sup> Михайленко Ю. А. Применение аналогии закона при судебной защите трудовых прав // Приоритетные векторы развития промышленности и сельского хозяйства: материалы I Международной научно-практической конференции. Том 6. — Макеевка: ГОУ ВО «Донбасская аграрная академия», 2018. С. 51–52.

тельно определения перечня уважительных причин имеются разъяснения Верховного Суда РФ<sup>224</sup>, однако даны они для тех же целей.

Следует согласиться с мнением А. М. Куренного: нецелесообразно при оценке уважительности причин несоблюдения работником условий соглашения об обучении прибегать к мотивам, по которым работодатель обязан сократить срок предупреждения об увольнении по собственному желанию<sup>225</sup>. М. В. Пресняков также отмечает, что «...причины, указанные в ст. 80 ТК, не распространяются на рассматриваемые правоотношения, поскольку имеют иное целевое назначение»<sup>226</sup>.

Так, И. В. Рогов считает спорным признание в качестве уважительной причины для освобождения от материальной ответственности по ст. 249 ТК зачисление в образовательную организацию, так как «...у работника появляется возможность злоупотребления правом путем поступления в учебное заведение с целью увольнения до истечения установленного срока»<sup>227</sup>. Представляется, однако, что если работник продолжает обучение по той же специальности (направлению), но на следующем уровне образования (например, магистратура, аспирантура или ординатура) увольнение для продолжения такого обучения должно расцениваться в качестве уважительной причины, что исключает взыскание с работника затрат на предыдущее обучение<sup>228</sup>.

Внесло свою лепту в понимание вопроса и Министерство труда РФ: в письме от 18.10.2017 N 14–2/В-935 указано, что уважительность

---

<sup>224</sup> См. п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

<sup>225</sup> Куренной А. М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2019. № 7. С. 43

<sup>226</sup> Пресняков М. В. Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. — 2022. № 2. С. 23

<sup>227</sup> Рогов И. В. К вопросу об определении уважительности причин увольнения работника // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 37.

<sup>228</sup> Дедюева М. В., Носкова А. Д. Проблемные вопросы взыскания с работника расходов на обучение // Вестник Костромского государственного университета. 2019. Т. 25, № 2. С. 265.

причины решается с учётом конкретных обстоятельств. Из чего следует, что ключевую роль здесь должен играть субъективный фактор, то есть мнение работодателя или суда.

Например, в качестве уважительной причины расторжения договора работодателем была расценена необходимость переезда работника в другую местность: из материалов дела следует, что работница прошла повышение квалификации, но, не отработав срока, установленного дополнительным соглашением к трудовому договору, обратилась к работодателю с заявлением об увольнении, в котором просила не удерживать с неё сумму, потраченную на обучение, в связи с переездом в другой город, с чем работодатель согласился. Впоследствии работодателю стало известно, что фактически переезда не было, а ответчик устроилась на другую работу. Суд согласился с доводами истца, о том, что работница ввела его в заблуждение относительно уважительности причины увольнения, и удовлетворил иск о взыскании расходов, связанных с обучением<sup>229</sup>.

Таким образом, применять в качестве критерия уважительности причин нарушения срока отработки, установленного соглашением сторон в случае обучения за счет работодателя, те причины, которые названы в статье 80 ТК для сокращения всего лишь двухнедельного срока предупреждения об увольнении, либо причины, рекомендованные судебной практикой для восстановления пропущенного срока на обращение за судебной защитой, можно лишь с большой осторожностью. Вместе с тем, следует согласиться с Ю. А. Михайленко, предлагающей воспользоваться выработанными советской судебной практикой критериями уважительности увольнения по собственному желанию работника, договор с которым был срочным<sup>230</sup>.

---

<sup>229</sup> См.: Решение Октябрьского районного суда г. Новосибирска от 30 мая 2018 г. по делу № 2–2342/2018 ~ М1131/2018. URL: <http://oktiabrsky.nsk.sudrf.ru>.

<sup>230</sup> Михайленко Ю. О включении штрафных санкций в договоры об обучении работника за счет средств работодателя // Юрислингвистика. 2018. № 9–10 (20–21). С. 75.

Шувалов Артём Максимович,

Студент 3 курса Юридического Института ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет»,

Мартышев Кирилл Васильевич,

Студент 3 курса Юридического Института ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет».

## **СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО (ХАРАССМЕНТ): ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ, ЗАЩИТА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РОССИИ, ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН**

**Аннотация:** Статья посвящена объяснению термина «сексуальное домогательство» и анализу методов предотвращения этого явления в рабочей среде. Необходимость наличия таких методов объясняется тем, что в рабочей среде условия предрасполагают к домогательству, так как потенциальная жертва, как правило, находится в зависимости от нарушителя как по служебным, так и по «пространственно-временным» параметрам. Авторами рассмотрена обобщённая практика других стран по квалификации поведения как харассмента и проанализированы нормы российского права с точки зрения адекватности средств противодействия этой угрозе.

**Ключевые слова:** харассмент, права человека, охрана труда, самозащита трудовых прав

**В** последние несколько лет в отечественных СМИ наблюдается всплеск материалов о харассменте.

Понятно, что эти данные не указывают на то, что проявлений харассмента (сексуального домогательства) ранее было мало, а потом вдруг стало много. Однако они ясно демонстрируют, что проблема харассмента перешла из периферии в центр общественного внимания. Общество стало намного менее толерантным к этому явлению, и то, что раньше считалось относительно приемлемым (хотя и осуждаемым) поведением или незначительным на-

рушением, теперь все чаще рассматривается как серьезное отклонение, требующее решительных мер. Следовательно, сексуальное домогательство и возможные реакции на него требуют внимательного изучения со стороны социальных наук, включая юриспруденцию. Следует отметить, что за рубежом подобные исследования начались уже довольно давно — как минимум, в 1980-х годах<sup>231</sup>.

Хотя харассмент может проявляться в различных сферах социального взаимодействия (рабочей, семейной, образовательной и других), а также при отсутствии взаимодействия до момента нарушения (например, уличный харассмент), в данной статье мы сосредоточимся на анализе сексуального домогательства в рабочей сфере. Такой выбор обусловлен тем, что в рабочей среде условия, по своей природе, способствуют возникновению сексуального домогательства, поскольку потенциальная жертва, как правило, находится в зависимости от нарушителя по служебным и/или «пространственно-временным» параметрам.

Сексуальное домогательство в рабочей среде представляет высокий общественный риск, поскольку жертвами могут стать не только лица, являющиеся объектами непосредственного домогательства, но и другие люди, а, в конечном итоге, общество в целом. В частности, сексуальное домогательство приводит к искажениям на рынке труда, неравномерному распределению рабочих ресурсов и иным отрицательным последствиям для предприятий и экономики<sup>232</sup>.

Согласно высказыванию С. В. Векленко и А. В. Стулова, сексуальные домогательства в русском языке определяются как навязчивые и раздражающие действия, направленные на удовлетворение своих половых потребностей с настойчивым стремлением достичь желаемого результата. Исходя из данного определения, можно заключить,

---

<sup>231</sup> Schneider K., Swan S., Fitzgerald L. Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 1997, vol. 3, pp. 401–415.

<sup>232</sup> Подробнее см. раздел 2.2. главы 2 Доклада V (1) Международного бюро труда «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда» (далее — Доклад МБТ). 2018. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554099.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf)

что признаками сексуальных домогательств являются их повторяющийся характер и отрицательное отношение со стороны объекта таких стремлений к данным действиям<sup>233</sup>.

Для того чтобы обеспечить защиту работников от сексуального домогательства, важно не только правильно определить данный термин и раскрыть его содержание, будь то заимствованное из зарубежной практики или разработанное самостоятельно, но и обладать необходимыми средствами для противодействия подобным действиям. Иметь понимание понятия харассмент имеет смысл лишь тогда, когда оно составляет часть юридического механизма борьбы с таким поведением. Другими словами, знание, от чего нам нужно защищаться, или что мы защищаем, бесполезно без конкретных мер защиты. Поэтому вторым необходимым условием для предотвращения харассмента является наличие эффективных стратегий общественной и индивидуальной профилактики такого поведения.

К сожалению, существует обоснованное замечание об отсутствии в нашей стране соответствующих инструментов защиты в рамках правовой системы. Рассмотрим указанный тезис подробнее.

Статья 5.61 КоАП РФ (оскорбление) теоретически могла бы быть применена к ситуациям харассмента, однако это практически невозможно из-за различий в форме и содержании таких случаев. В литературе также отмечается возможность ответственности за оскорбительное приставание по ст. 20.1 КоАП РФ<sup>234</sup>. В современных российских условиях очень сложно привлечь к ответственности за «оскорбительное приставание на работе», так как данная статья скорее касается нарушения общественного порядка, чем харассмента. Таким образом, законодательство представляет серьезные ограничения для борьбы с харассментом в трудовых отношениях через административное воздействие.

---

<sup>233</sup> Векленко С. В., Стулов А. В. Необходимо ли уголовное наказание за сексуальное домогательство? // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 1. С. 11–16.

<sup>234</sup> Арзамасцев М. В. Сравнительно-правовой обзор зарубежных моделей криминализации отклоняющихся форм сексуального поведения // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 6. С. 134–141.

Статья 5.27 КоАП РФ предусматривает возможность применения административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, включающих нормы трудового права. Размер штрафа может составлять от 1000 до 5000 рублей для должностных лиц, лиц без образования юридического лица и от 30000 до 50000 рублей для юридических лиц. Исходя из нормы ст. 2 ТК РФ, защита достоинства работников является важным принципом правового регулирования трудовых отношений. Однако существуют сомнения в правомерности исключительного использования ст. 5.27 для борьбы с харассментом на рабочем месте, так как это может привести к недопустимому расширению толкования нормы. Необходимо учитывать принцип «нет наказания без точно сформулированного закона» и отсутствие прецедентов привлечения к ответственности по данной статье в связи с нарушением абзаца 19 ст. 2 ТК РФ.

Из-за сложности доказательств противоправного бездействия работодателя редко удается получить компенсацию морального вреда по гражданскому иску работника. Требования для этого определены статьей 237 Трудового кодекса Российской Федерации. Исключение составляют лишь случаи, когда работодатель явно поощрял харассмент сотрудников посредством своих актов или указаний. Такие ситуации редки, что делает рассмотрение иска на возмещение вреда от харассмента относительно неэффективным.

Работодателю нельзя предъявлять обвинения в «харассменте» в рамках административной ответственности, связанной с нарушениями требований охраны труда. Статья 209 Трудового кодекса РФ определяет охрану труда как систему защиты жизни и здоровья работников на рабочем месте. Она не включает противодействие сексуальному домогательству. Государственные нормы охраны труда, такие как стандарты безопасности труда, не регламентируют борьбу с такими проявлениями нарушений.

Вмешательство работодателя в отношении прямого нарушителя является законным. Основание для этого заключается в п. 19 ст. 2 ТК РФ. Согласно этой норме, работодатель имеет право устанавливать внутренние правила (которые согласно ст. 8 ТК РФ являются частью правового регулирования трудовых отношений), определя-

ющие взаимодействие между работниками при выполнении своих обязанностей, и соответственно запрещающие харассмент как форму нарушения прав работника на защиту его чести и достоинства в рабочее время. Такие требования также могут быть закреплены в документах социального партнерства, таких как коллективные договоры и соглашения.

Следовательно, нарушение этих норм работником на рабочем месте может привести к привлечению его к дисциплинарной ответственности в форме выговора или замечания (ч. 1 ст. 192 ТК РФ), а в случае повторных нарушений и наличия неснятых или не погашенных дисциплинарных взысканий — к увольнению (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Гражданская ответственность нарушителя может быть установлена через иск о компенсации морального ущерба от сексуального домогательства (ст. 1099 и 1101 ГК РФ). Однако законодательство и судебная практика не включают харассмент в особый тип морального вреда и не определяют уровень возможной компенсации для жертвы. Это делает гражданско-правовую защиту от таких нарушений недостаточно эффективной. Доказать факт домогательства может быть сложно из-за отсутствия свидетелей и других источников подтверждения, особенно учитывая тенденцию обвинять жертву, основанную на гендерных стереотипах. Поэтому лицо, ищущее компенсацию морального ущерба, может столкнуться с репутационными рисками, несмотря на возможную победу в суде.

К сожалению, проблема харассмента и сексуальных домогательств на сегодняшний день присутствует не только в России, но и в большинстве других стран мира.

Так, например, борьба с харассментом в Соединенных Штатах Америки прошла путь от Закона о гражданских правах 1964 года до движения #MeToo, возникшего в 2017 году.

В Индии харассментом считаются нежелательные прямые или косвенные жесты, либо поведение или замечания сексуального характера, просьбы или требования сексуальных услуг, физический контакт, демонстрация порнографии, а также любое другое нежелательное поведение. Именно нежелательность поведения и степень,

в которой оно влияет на благополучие жертвы, важнее, чем намерения преследователя. При всем этом, непосредственно закон против сексуальных домогательств на рабочем месте в Индии отсутствует<sup>235</sup>.

В законодательстве Казахстана главной статьей, запрещающей сексуальные домогательства, является статья 123 УК РК «Понуждение к половому сношению». А в рамках КоАП РК от непристойного поведения и оскорбительного приставания защищены только медицинские и фармацевтические работники (часть 2 статьи 80–1 КоАП РК) и педагоги (статья 409 КоАП РК) и только при исполнении своих служебных обязанностей.

В Кыргызстане в настоящий момент не существует эффективных методов борьбы и защиты от сексуальных притеснения, но в связи с ратификацией Кыргызстаном Конвенции МОТ№ 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда — эта первая страна в СНГ, ратифицировавшая эту конвенцию -, в его законодательства ожидаются серьезные изменения в этой сфере.

В Таджикистане в июле 2022 года был принят закон «О равенстве и ликвидации всех форм дискриминации», который вводит в законодательства такие понятия как прямая и косвенная дискриминация, сексуальные домогательства (харассмент), сегрегация и виктимизация. Этот закон был разработан в рамках Национального плана действий по выполнению рекомендаций государств-членов Совета ООН по правам человека.

В Пакистане действуют различные законы о харассменте, такие как Закон «о защите от притеснений женщин на рабочем месте» 2013 года, Закон Белуджистана «о защите от притеснений женщин на рабочем месте» 2016 года, Закон Пенджаба «о защите от притеснений женщин на рабочем месте». Кроме того, ответственность за харассмент существует и в уголовном кодексе Пакистана<sup>236</sup>.

---

<sup>235</sup> Харассмент: признаки, закон, способы противодействия // GeekBrainsURL: <https://gb.ru/blog/harassment/> (дата обращения: 31.05.2024).

<sup>236</sup> Harassment and Its Laws in Pakistan // HG. ORG URL: <https://www.hg.org/legal-articles/harassment-and-its-laws-in-pakistan-59772#:~:text=Pakistan%20has%20various%20laws%20on,effective%20way,%20and%20the%20procedure> (дата обращения: 31.05.2024).

Тема сексуальных домогательств и харассмента в Иране является очень сложной темой, обсуждение которой практически не происходит. Соответственно и специальных законов, регулирующие эту сферу, в стране нет. Однако постепенно Иран начинает предпринимать шаги в этом направлении. Так, в 2019 году, Организация информационных технологий, дочерняя компания одного из иранских министерств, стала первым иранским правительственным учреждением, опубликовавшим внутренние рекомендации, запрещающие то, что оно называет «запрещенным поведением» — харассмент, сексуальные домогательства, дискриминация и злоупотребление властью.

В Китае существует несколько законов, касающихся сексуальных домогательств. Закон КНР «о *Защита прав и интересов женщин*» — основной закон о защите законных прав женщины. Согласно закону, сексуальные домогательства в отношении женщин запрещены. Женщина имеет право подать жалобу работодателю и в компетентный орган. Кроме того, существуют *Специальные положения по охране труда женщин-работниц, которые конкретно касаются сексуальных домогательств на рабочем месте*. В нем говорится, что работодатели должны предотвращать и прекращать сексуальные домогательства по отношению к сотрудницам на рабочем месте.

Как можно увидеть, в странах, которые были рассмотрено, а это по большей части страны Центральной Азии, отсутствует единое, общеопределение понятия «харассмент», не существует так же какое-либо единообразное решение проблемы сексуальных домогательств.

Таким образом, из всего вышесказанного можно определить необходимые меры против сексуальных домогательств в трудовом законодательстве:

1. Определить сексуальное домогательство как нарушение трудовых прав.
2. Установить ответственность работодателя за недейственные меры по предотвращению харассмента.
3. Предоставить работодателю средства реагирования на случаи харассмента: наказание нарушителя и защиту жертвы.

4. Обеспечить жертвам средства самозащиты, включая право отсутствовать на работе при отсутствии защиты.

В настоящее время правовые инструменты противодействия харассменту ограничены, и Россия только начинает работу в этом направлении. Однако проблему нельзя игнорировать, ее решение — прямая обязанность государства в силу предписания ст. 2 и 21 Конституции России.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Schneider K., Swan S., Fitzgerald L. Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 1997, vol. 3, pp. 401–415.

2. Доклада V (1) Международного бюро труда «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда» (далее — Доклад МБТ). 2018. Available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554099.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_554099.pdf)

3. Векленко С. В., Стулов А. В. Необходимо ли уголовное наказание за сексуальные домогательства? // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 1. С. 11–16.

4. Арзамасцев М. В. Сравнительно-правовой обзор зарубежных моделей криминализации отклоняющихся форм сексуального поведения // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2018. № 6. С. 134–141.

5. Harassment and Its Laws in Pakistan // HG. ORG URL: <https://www.hg.org/legal-articles/harassment-and-its-laws-in-pakistan-59772#:~:text=Pakistan%20has%20various%20laws%20on, effective%20way,%20and%20the%20procedure> (дата обращения: 31.05.2024).

6. Харассмент: признаки, закон, способы противодействия // GeekBrains URL: <https://gb.ru/blog/harassment/> (дата обращения: 31.05.2024).

# СОДЕРЖАНИЕ

---

<b>ВМЕСТО ПРЕДИСЛОВИЯ</b> .....	3
<i>Рехтина И. В.</i> Виктор Яковлевич Музюкин — декан, учитель, коллега! .....	3

## **Раздел I**

<b>АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИВИЛИСТИКИ</b> .....	11
<i>Довгань К. Е.</i> Оценка рамочного правового регулирования в методе гражданского процессуального права.....	11
<i>Кирюшина Л. Ю., Кирюшин Ю. Ф.</i> Традиции и обычаи: их значение в корпоративной культуре вуза (на примере профессиональной деятельности В. Я. Музюкина).....	15
<i>Капустян А. С.</i> Фикция в институте доказывания в гражданском процессе Казахстана.....	24
<i>Курочкин С. А.</i> Цифровая гражданская процессуальная форма .....	26
<i>Михайленко Ю. А.</i> Проблемы и перспективы применения альтернативной процедуры урегулирования споров с участием посредника для защиты работника от моббинга .....	32
<i>Мрастьева О. С., Семикина С. А.</i> К вопросу о развитии медиации в арбитражном судопроизводстве в условиях цифровизации.....	39
<i>Нахова Е. А.</i> К вопросу о концепции бесспорных обстоятельств по гражданским делам .....	45
<i>Терехова Л. А.</i> Подведомственность как межотраслевой институт .....	51
<i>Тимофеев Е. И.</i> Виктор Яковлевич Музюкин — основатель алтайской школы цивилистического процесса .....	56

**Раздел II**

<b>АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИВИЛИСТИКИ: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ .....</b>	<b>59</b>
<i>Бабушкина В.К.</i> Возмещение и компенсация имущественного вреда, причиненного в результате чрезвычайных ситуаций .....	59
<i>Василенко Ю.Е.</i> Особенности правового статуса работодателя, использующего труд дистанционных работников .....	69
<i>Дмитриева Е.В.</i> Правовое регулирование отдельных режимов рабочего времени .....	75
<i>Конкина А.А.</i> Особенности расторжения трудового договора по инициативе работника с профессиональными спортсменами .....	80
<i>Коршунов И.Е.</i> Административная ответственность в сфере дорожного движения .....	84
<i>Коршунов И.Е.</i> Актуальные вопросы использования искусственного интеллекта в сфере труда.....	95
<i>Меженцев В.А.</i> О перспективах применения искусственного интеллекта в гражданском и арбитражном судопроизводстве.....	102
<i>Мэн Фаньцун</i> Проблемы и стратегии применения принципа максимизации интересов детей в гражданском судопроизводстве.....	109
<i>Карпова А.Д.</i> Вариативное применение принципа диспозитивности в гражданском процессе.....	115
<i>Мухамедов Е.С.</i> Срочный трудовой договор с творческими работниками.....	122
<i>Николова А.А.</i> Специальная дисциплинарная ответственность судей.....	129
<i>Русских Р.С.</i> Региональный материнский капитал как дополнительная мера поддержки семьи.....	136
<i>Солодовникова А.А.</i> Некоторые аспекты труда женщин: гендерная дискриминация или дифференциация.....	140

---

<i>Стародубов В.А.</i> Приказное производство: практические аспекты.....	145
<i>Страх С.О.</i> Ограничения в трудоустройстве женщин как фактор появления профессиональной сегрегации.....	151
<i>Тупякова Ю.Н.</i> Особенности рабочего времени работников транспорта.....	159
<i>Худяков М.В.</i> Об уважительности причин увольнения в контексте возмещении затрат, связанных с обучением работника.....	164
<i>Шувалов А.М., Мартышев К.В.</i> Сексуальное домогательство (харассмент): определение, противодействие, защита в трудовом праве России, опыт зарубежных стран .....	168

Для заметок

---

*Научное издание*

## **АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИВИЛИСТИКИ**

*Алтайские цивилистические процессуальные чтения,  
посвященные 75-летию со дня рождения Заслуженного юриста РФ,  
к.ю.н., доцента Виктора Яковлевича Музюкина*

Подготовка оригинал-макета,  
оформление обложки: О. В. Майер

Издательство Алтайского государственного университета

Издательская лицензия ЛР 020261 от 14.01.1997 г.

Подписано в печать 26.07.2024.

Формат 60x84 / 16. Усл. печ. л. 10,5. Тираж 100 экз. Заказ 423.

Типография Алтайского государственного университета

656049, Барнаул, ул. Димитрова, 66