

Казаков С.О.

студент 5 курса факультета права

Национального исследовательского университета

«Высшая школа экономики»

Проблема разграничения трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров о труде

Трудовой договор – это центральный институт российского трудового права, на основании которого возникают трудовые отношения между работником и работодателем. Трудовой договор регулирует права и обязанности сторон, закрепляет трудовую функцию работника и содержит как обязательные, так и факультативные условия. Исторически трудовой договор возник как вид гражданско-правового договора, и к нему применялись общие принципы гражданского права, государство предпочитало не вмешиваться в трудовые отношения.

К концу XIX века противоречия между наемными рабочими и предпринимателями достигли такого накала, что работники были вынуждены подняться на борьбу за свои социально-экономические права. Борьба рабочих привела к созданию мощного профсоюзного движения в Западной Европе и укреплению позиций социалистических, социал-демократических и коммунистических партий, чьи идеологии основывались на идеях ранних социалистов-утопистов и марксистской идеологии. Чтобы предотвратить социальные взрывы европейские государства оказались вынуждены стать посредниками между противостоящими лагерями работников и работодателей и установить определенные гарантии для работников, ограничить применение на опасных видах производства труда женщин и несовершеннолетних.

В России проведение этих реформ относится ко времени царствования Александра III, которому удалось создать в нашей стране передовую для того исторического периода систему охраны труда, предоставить гарантии социальных прав рабочих и обеспечить систему трудовой инспекции

осуществляющую контрольно-надзорные функции от имени государства за условиями труда работников.

Таким образом, 80-ые годы XIX века можно рассматривать как точку отсчета, с которой началась и история трудового права России как самостоятельной отрасли отечественного права.

Исследованием проблемы разграничения трудовых и смежных гражданско-правовых договоров, которые связаны с трудовой деятельностью, занимались еще дореволюционные российские юристы, стоящие у истоков науки российского трудового права. К примеру, Л.С. Таль в своей монографии «Трудовой договор. Цивилистическое исследование» выделил следующие отличительные особенности трудового договора:

- 1) нанимающийся по трудовому договору обещает предоставление своей рабочей силы в пользу чужого хозяйства;
- 2) от нанявшегося по трудовому договору требуется личное исполнение работы;
- 3) из трудового договора вытекает обязанность нанимающегося согласовывать свое поведение с порядком, установленным работодателем (хозяином), в свою очередь, наниматель должен ограждать личность работника от опасностей, сопряженных с фактическим нахождением его в чужой (хозяйской) сфере;
- 4) нанявшийся имеет право на вознаграждение за свой труд, оно не зависит от того, воспользовался ли работодатель его трудами или нет¹.

В Советском Союзе проблемы разграничения гражданско-правовых и трудовых договоров не существовало в связи с неразвитостью частного сектора экономики. Государственные предприятия не стремились маскировать истинную природу правоотношений, так как перед ними не стояла необходимость минимизировать издержки на содержание своих работников в целях максимизации прибыли. Главная задача руководителей предприятий

Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть I: Общая учения. Ярославль: Типография Ученого правления, 1913. С. 80 - 90.

состояла в организации производства, обеспечивающего исполнение государственного плана.

Переход России от плановой экономики к рыночной сопровождался возрождением старых противоречий между работниками и работодателями, в том числе вернулась проблема подмены трудовых договоров смежными гражданско-правовыми договорами. На физическое лицо, оказывающее услуги или выполняющее работу по гражданско-правовому договору не распространяется действие социальных гарантий, предоставляемых наемным работникам, а это значит, что многим работодателям выгодно «маскировать» трудовые, по своей природе, отношения под гражданско-правовые. При разрешении споров между работником и работодателем в суде работнику выгодно доказывать, что их договор являлся трудовым, а работодателю, что гражданско-правовым. Разрешение подобных конфликтов до сих пор остается одной из важнейших проблем в правоприменительной деятельности судов общей юрисдикции.

Понятие трудового договора, его условия, порядок заключения, изменения и прекращения регламентируются нормами, содержащимися в третьем разделе Трудового кодекса РФ. Согласно пункту 1 статьи 56 трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Из данного определения видно, что трудовой договор представляет собой двустороннее соглашение работника и работодателя, создающее для обеих

сторон совокупность взаимных прав и обязанностей. Особенность трудового договора в отличие от гражданско-правовых договоров состоит в том, что до заключения трудового договора, на стадии переговорного процесса, участвуют свободные и равные субъекты, находящиеся между собой в горизонтальной правовой связи, а после заключения возникает вертикальная связь и ситуация, в которой работник представляет собой зависимый от работодателя субъект и наведомо более слабую сторону трудовых отношений. Только институт социального партнерства и система предусмотренных законом социальных гарантий сглаживают это неравенство.

Легальное определение гражданско-правового договора содержится в части I статьи 420 Гражданского кодекса РФ, в соответствии с которой договором признается соглашение двух или нескольких лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей.

Для гражданского договора характерна большая степень свободы сторон. В частности, эта свобода проявляется в том, что у сторон есть право заключить договор, который не предусмотрен Гражданским кодексом, иными законами и другими нормативно-правовыми актами; стороны гражданско-правового договора имеют также право на заключение смешанного договора, имеющего признаки (элементы) двух и более договоров. Опираясь на принцип свободы договора, работодатели стремятся заключать с работниками смешанные договоры, содержащие одновременно элементы двух или более гражданско-правовых договоров и трудового договора. Трудовое право накладывает на работодателя обязанности по охране труда, выплате компенсаций, предоставлению достойных условий труда и ограничивает свободу заключения договора, поэтому работодатели стремятся уйти в сферу гражданско-правовых отношений во избежание затрат на предоставление работнику гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. А это значит, что замена трудового договора гражданско-правовым договором по общему правилу означает ущемление прав работника.

Работодатель не имеет права принуждать работника выполнять те виды трудовой деятельности, которые не предусмотрены договором, за исключением специально предусмотренных законом случаев. Трудовая функция включает в себя совокупность нескольких элементов: профессию, должность, специальность, квалификацию. В трудовом договоре и штатном расписании должен быть также указан конкретный вид трудовой деятельности, поручаемой работнику.

Главная обязанность работника состоит в личном выполнении трудовой функции, предписанной договором, он не может перепоручить выполнение своих трудовых обязанностей другому лицу. В этом заключается важное отличие от гражданско-правовых отношений, при которых подрядчик может заключить договор с субподрядчиком, перепоручив ему выполнение всей работы или ее части.

У работодателя после заключения договора возникают несколько обязанностей, главными из которых являются две – оплачивать труд работника и обеспечивать условия труда своих работников. Условия труда работников наряду с трудовым договором должны соответствовать трудовому законодательству, подзаконным нормативно-правовым актам, коллективным договорам (если они были заключены) и локальными нормативными актами, издаваемыми данным работодателем. Таким образом, заметно, что регламентирование условий труда характеризуется множественностью источников.

Вторая важнейшая обязанность работодателя – выплачивать работнику заработную плату каждые полмесяца, день выплаты должен быть установлен в правилах внутреннего трудового распорядка. Локальными нормативными актами и коллективными соглашениями может быть предусмотрена выплата заработной платы чаще, чем два раза в месяц. Выплата заработной платы в день, предусмотренный трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным соглашением и с указанной в них периодичностью считается своевременной.

Обозначим еще 2 проблемы. Во-первых, гражданско-правовые договоры могут фактически регулировать трудовые отношения. Во-вторых, трудовые договоры могут содержать гражданско-правовые обязательства. Для решения этих вопросов обратимся к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». В пункте 8 данного постановления Пленума Верховного Суда РФ содержится идея приоритета трудового законодательства перед гражданским законодательством при возникновении споров между работником и работодателем. Если суд установит, что заключенный сторонами гражданско-правовой договор де-факто регулирует трудовые отношения работника и работодателя (определение трудовых отношений содержится в статье 15 Трудового кодекса), то к таким отношениям следует применять нормы трудового права.

В то же время на практике встречается и обратная ситуация, когда трудовой договор включает нормы гражданско-правового характера. В таком случае судам общей юрисдикции следует применять при разрешении споров между работником и работодателем норму абзаца 6 пункта 1 рассматриваемого Постановления, предусматривающую, что гражданско-правовые условия в трудовом договоре представляют собой обязательства гражданско-правового характера. Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя.

Легальное определение трудового договора, с одержащееся в статье 56 Трудового кодекса РФ, позволяет выделить специфические особенности, отличающие его от гражданско-правовых договоров. Отметим наиболее похожие на трудовой договор по своему предмету гражданско-правовые договоры: - договор подряда (глава 37 ГК РФ); - договор возмездного оказания

услуг (глава 39 ГК РФ); - договор на выполнение научно-исследовательских работ, опытно-конструкторских и технологических работ (глава 39 ГК РФ).

Первое существенное отличие этих гражданско-правовых договоров от трудового договора состоит в том, что они не регулируют трудовой процесс и нацелены на достижение определенного конечного результата. Трудовой договор регламентируют трудовую функцию, а договор подряда – результат работы. Легальное определение трудовой функции дается в статье 57 Трудового кодекса РФ: трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанной квалификацией; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Теперь обратимся к Гражданскому кодексу, который определяет, что именно представляет собой работа по договору подряда. Согласно статье 703 Гражданского кодекса РФ «договор подряда заключается на изготовление или переработку (обработку) вещи либо на выполнение другой работы с передачей ее результата заказчику». После того, как подрядчик завершает работу по договору подряда, между ним и заказчиком составляется акт приемки выполненной подрядчиком работы. Заказчик принимает работу, а в случае обнаружения недостатков в работе при ее приемке, он предъявляет подрядчику требование об устранении недостатков. В процессе трудовой деятельности работника по трудовому договору так же может создаваться конкретный овеществленный результат труда, но достижение этого результата не составляет предмет трудового договора. Подрядчик обязуется выполнить определенную в договоре работу и сдать ее заказчику, а заказчик – принять результат и оплатить ее. Когда работа выполнена и оплачена, действие договора подряда прекращается его исполнением. Аналогичная ситуация возникает при выполнении обязательств по гражданско-правовому договору на выполнение опытно-конструкторских и технологических работ, направленных на разработку образца нового изделия и конструкторской документации на него или новой технологии.

В трудовом договоре обычно не указывается конечный результат работы, кроме указанного в статье 59 Трудового кодекса РФ случая, когда срочный договор заключается для выполнения заведомо определенной работы. Но даже в этом случае работодатель контролирует трудовой распорядок работника и процесс выполнения работы. Указанный случай скорее является исключением из общего правила, обычно трудовой договор не направлен на достижение заранее определенного результата.

Специфическая особенность трудового договора состоит в подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка и вертикальные отношения между работником и работодателем. Для гражданско-правовых договоров, напротив, свойственно равенство сторон и автономия воли. Этот критерий разграничения двух видов договоров в теории трудового права принято называть управляемым. При заключении трудового договора работник входит в штат предприятия, что означает подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, на работника распространяются режимы рабочего времени и времени отдыха, которые приняты в данной организации. При этом нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка и локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, несоблюдение трудовых обязанностей, дает работодателю право применить к такому работнику дисциплинарное взыскание.

При заключении договора подряда на подрядчика нельзя возлагать обязанность соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режимы рабочего времени и времени отдыха, следовательно, подрядчик не может быть объектом дисциплинарной ответственности. Подрядчик сам принимает решение о способах и порядке выполнение работ, сам распределяет рабочее время и время отдыха. Подобное различие связано с тем, что между работником и работодателем после заключения трудового договора возникают вертикальные отношения, а между заказчиком и подрядчиком в течении всего времени выполнения работы сохраняются горизонтальные отношения, для которых характерно равенство сторон.

В трудовых отношениях работодатель принимает на себя обязанность по обеспечению условий труда работника, в гражданско-правовых отношениях, возникающих между заказчиком и подрядчиком, подрядчик самостоятельно определяет способы и средства выполнения порученной ему работы. По общему правилу работа выполняется иждивением подрядчика, из его материалов. Трудовой договор обычно предусматривает, что все необходимые для работы материалы и средства предоставляет работодатель. В соответствии с трудовым законодательством работодатель обязан не только обеспечить условия труда, которые необходимы для нормального осуществления трудовой деятельности и соответствуют государственным требованиям охраны труда, но и организовать работнику его рабочее место. При заключении договора подряда у заказчика не возникает обязанности по обеспечению необходимых условий труда.

Гражданско-правовые договоры, предметом которых являются выполнение работ или оказание услуг, отличают от трудовых договоров по способу оплаты труда. Гражданско-правовой договор предполагает свободное определение цены, по которой одна сторона оказывает другой услуги и выполняет для нее определенные работы. Лишь в некоторых случаях, которые прямо предусмотрены законодательством (прежде всего, антимонопольным), государственные органы и (или) органы местного самоуправления устанавливают или регулируют тарифы, ставки или расценки. Стороны свободны не только в определении цены оказываемых услуг или выполняемых работ, но и в способах оплаты.

Совершенно иная ситуация складывается в сфере правового регулирования трудовых отношений. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда, включая должностной оклад работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, стимулирующие выплаты, а также компенсации за тяжелую или вредную работу – это обязательные условия трудового договора.

Стороны трудового договора не могут становить заработную плату на уровне ниже минимального размера оплаты труда, если работник полностью отработал нормы рабочего времени за месяц и выполнил свои трудовые обязанности. Трудовое законодательство предписывает работодателю выплачивать заработную плату не реже, чем раз в полмесяца. Трудовое законодательство регламентирует порядок оплаты сверхурочной работы, ночных труда, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. За работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также за сверхурочную работу предусмотрена повышенная оплата труда, при этом законодательно установлен минимальный размер платы работнику за эти виды работ, но стороны в трудовом договоре могут предусмотреть более выгодные для работника условия. Так, например, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» «минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время»¹.

В этом проявляется один из базовых принципов трудового права, предусмотренный статьей 2 Трудового кодекса РФ – принцип «обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы». Заработная плата не может считаться справедливой без повышенной оплаты труда, который выходит за рамки обычных условий.

Заключая гражданско-правовой договор вместо трудового договора, работодатель часто стремится уйти от повышенных размеров оплаты труда за условия, которые отклоняются от нормальных, нарушая тем самым основополагающие принципы правового регулирования трудовых правоотношений, предусмотренные статьей 2 Трудового кодекса РФ. В этом

¹Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

случае у нас появляется еще один повод видеть попытку подмены трудового договора гражданско-правовым. По трудовому договору работодатель должен платить не реже, чем каждые полмесяца, гражданское законодательство содержит диспозитивную норму о порядке и способе оплаты работы по договору подряда. Два наиболее распространенных способа оплаты работы подрядчика – по окончании работы и поэтапная оплата. Стороны вправе устанавливать также авансовую оплату. «Если договором подряда не предусмотрена предварительная оплата выполненной работы или отдельных ее этапов, заказчик обязан уплатить подрядчику обусловленную цену после окончательной сдачи результатов работы при условии, что работа выполнена надлежащим образом и в согласованный срок, либо с согласия заказчика досрочно (пункт 1 ст. 711 ГК РФ).

Трудовой договор отличается от договора подряда также в отношении срока действия договора. В договоре подряда должны быть указаны сроки выполнения работы: начальный и конечный, а при необходимости еще и промежуточные сроки для выполнения отдельных этапов работы. Трудовой договор по общему правилу должен быть заключен на неопределенный срок. При отсутствии в трудовом договоре указания на его срочный характер договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой кодекс прямо устанавливает случаи, когда между работником и работодателем может быть заключен срочный трудовой договор, следовательно, работодатель не может произвольно включать в трудовой договор условие о его срочном характере, если это не вытекает из фактического характера трудовой деятельности. «Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 настоящего Кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 настоящего Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ст. 58 ТК РФ).

Другой вид гражданско-правовых договоров, смежный с трудовым договором, – договор возмездного оказания услуг, так как в отличие от работы в результате оказанной услуги не носит овеществленный характер. Здесь следует принять во внимание еще один критерий. Деятельность, осуществляемая в рамках трудовых правоотношений, характеризуется длительностью и непрерывностью, в то время как в рамках гражданско-правовых отношений услуги носят разовый или эпизодический характер.

На основе вышеуказанных отличий трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров можно выделить несколько основных критериев, которыми следует руководствоваться судам общей юрисдикции в случае решения данного вопроса в рамках судебного разбирательства. Основной критерий сформулирован в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» и основан на идеи, что суд должен исходить из фактической природы правоотношения, а не из того, как стороны называли его при заключении. Но на практике этого критерия оказывается недостаточно, так как он порождает вторую проблему – ограничения гражданского правоотношения от трудового. Для решения этой проблемы следует опираться на следующие критерии, которые позволяют отделить трудовой договор от смежных гражданско-правовых договоров:

- 1) Предметом правового регулирования трудового договора выступает сам процесс трудовой деятельности, а не ее результат;
- 2) Личное выполнение трудовой функции работником;
- 3) Управленческий критерий – на работника по трудовому договору распространяются правила внутреннего трудового распорядка, а у работодателя есть право привлекать работника к дисциплинарной ответственности;
- 4) Критерий обязанности обеспечения работнику условий труда и предоставления рабочего места;
- 5) Трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок и лишь в указанных законодательством случаях носит срочный характер;

6) Интеграционный критерий – работник включается в штат предприятия;

7) По трудовому договору работодатель каждые два месяца осуществляет выплату заработной платы, а для гражданско-правовых договоров более характерна сдельная система оплаты труда (при этом часть суммы может выплачиваться авансом);

8) Трудовое законодательство предусматривает повышенные нормы оплаты труда за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные дни, праздничные нерабочие дни.

На практике всех критериев одновременно может не быть. Стремясь скрыть истинную природу правоотношений, работодатель может смешивать в рамках одного договора признаки как гражданско-правового, так и трудового договоров. Тем не менее, наличие хотя бы некоторых признаков трудовых отношений в рамках договора, должно рассматриваться судом как основание для признания того, что договор де-факто является трудовым.

В случае возникновения споров между работником и работодателем решающее значение в определении того, являются ли их отношения трудовыми, зависит от позиции суда. Суду общей юрисдикции следует руководствоваться комплексным подходом с учетом всех указанных выше критериев. Вопрос об определении природы правоотношений помимо теоретического интереса представляет практическую значимость, так как на лица, выполняющих работу или оказывающих услуги по гражданско-правовому договору, не распространяется действие социальных гарантий предусмотренных трудовым законодательством.

Проблема разграничения трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров в российской науке трудового права сейчас решается только на доктринальном уровне и в рамках судебной практике, но правовая доктрина и судебная практика в российском правовой системе официально не признаются источниками права. Для окончательного и эффективного решения проблемы целесообразно было бы внести следующее изменение в Кодекс РФ об административных правонарушениях: Уклонение от заключения трудового

договора, в случаях, когда отношения, которые связаны с использованием личного труда, имеют признаки трудовых отношений, но оформляются гражданско-правовым договором или не договор не заключается на должностное лицо юридического лица или на само юридическое лица налагается штраф в размере от семидесяти тысяч до ста двадцати тысяч рублей.

Итак, при разрешении споров между сторонами гражданско-правового договора, суды должны исходить из фактической природы правоотношений. Если отношения де-факто являются трудовыми, то судам общей юрисдикции следует применять нормы трудового права, что соответствует части 4 статьи 11 Трудового кодекса РФ и позиции Верховного Суда РФ, сформулированной в Постановлении Пленума от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 28 сентября 2010 г. № 22).

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. М., 2011.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации . М., 2011.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» пункты 1,8.
4. Постановление Федерального арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 1 ноября 2006 г. № А33-4217/06-Ф02-5620/06-С1. Литература:
5. Азаров Г.П. Договоры, контракты о труде .КонсультантПлюс, 2009.
6. Ершов О.Г. Трудовой договор нельзя заменять гражданско-правовым договором строительного подряда //Трудовое право, 2008, № 11. Ершова Е.А. Трудовое право в России. М.: Статут, 2007.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (издательский) (5-е издание, исправленное, переработанное и дополненное) (под ред. Ю.П. Орловского). М.: "КОНТРАКТ", "ИНФРА", 2009).

8. Костин И.В. Трудовой и гражданско-правовой договоры: сравнительный правовой анализ. //Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2008. № 7.
9. О трудовом правоотношении. Рекомендация МОТ 2006г. //Кадровник. Кадровое делопроизводство", 2008. N 7.
- 10.. Таль Л.С. Трудовой договоръ. Цивилистическое исслѣдованіе. Часть I. Общія ученія. Ярославль: Типография Губернского правления, 1913.

Важністю згаданої норми є тим, що вона дозволяє судовим органам вимулювати відповідальність за порушення трудового законодавства та вимагати відповідальності в рамках дисциплінарного розслідування та суду за порушення трудового законодавства.

Відповідно до ст. 102 трудового законодавства України, вимулювання відповідальності за порушення трудового законодавства та дисциплінарного регулювання відбувається з урахуванням обставин, які відносяться до обставин, що викликають засудження за порушення трудового законодавства та дисциплінарного регулювання. Указаний обхват обставин, що викликають засудження за порушення трудового законодавства та дисциплінарного регулювання, встановлено Постановою Кабінету міністрів України від 25 лютого 1999 року № 120 «Про встановлення критеріїв вимулювання відповідальності за порушення трудового законодавства та дисциплінарного регулювання» (змінено Постановою Кабінету міністрів України від 23 березня 2001 року № 120). Вимулювання відповідальності за порушення трудового законодавства та дисциплінарного регулювання відбувається з урахуванням обставин, що викликають засудження за порушення трудового законодавства та дисциплінарного регулювання, а також обставин, що викликають засудження за порушення дисциплінарного регулювання та вимулюють відповідальність за порушення трудового законодавства та дисциплінарного регулювання.