**САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**АННОТАЦИЯ**

**магистерской диссертации**

**студента магистратуры**

**по программе «Трудовое право и право социального обеспечения»**

Ф.И.О.: *Осипова Ирина Васильевна*

Тема диссертации: *«Ответственность по трудовому праву Германии и России: сравнительно-правовое исследование»*

**Цели и задачи исследования:**

Целью исследования стало изучение и осмысление назначения и содержания институтов ответственности в трудовом праве Германии и России и как следствие проведение их сравнительного анализа. Кроме того, важным явилось формулирование рекомендаций, направленных на развитие и совершенствование правового регулирования ответственности в отечественном трудовом праве.

Для достижения указанной цели в процессе исследования решались следующие задачи:

- на основе сравнительно-правового анализа выявить сущность ответственности в трудовом праве России и Германии;

- изучение законодательства, регулирующего ответственность в трудовом праве исследуемых стран;

- на основе компаративного метода выявить сходства и отличия механизмов привлечения к ответственности по трудовому законодательству двух стран;

- на основе сравнительно-правового анализа смежных норм российского и германского трудового законодательства выявить положительные черты российского и немецкого правового регулирования указанного института, которые могут быть использованы при совершенствовании как российского, так и немецкого трудового законодательства;

**-** разработать предложения и рекомендации по совершенствованию норм российского трудового законодательства, регламентирующих вопросы ответственности.

**Выводы, сделанные по результатам исследования:**

1. Институт ответственности – особый институт трудового права России и Германии, реализующий функцию по достижению, соблюдению и поддержанию баланса интересов между работниками и работодателями.
2. Теория трудового права обеих исследуемых стран говорит о юридической ответственности как о следствии правонарушения, которое обладает следующими признаками: противоправность, вина, вред и предусмотренная за данное нарушение материальная или дисциплинарная ответственность. Следует отметить, что в трудовом праве Германии разработано понятие вины, описаны её формы и степени. В отечественном же трудовом праве данное понятие ни в трудовом законодательстве, ни в теории трудового права не сформулировано. Кроме того, анализ понятия «работник» в исследуемых странах показал, что подходы к его содержанию не полностью тождественны.
3. Одной из важных проблем в нашей стране остается невыплата заработной платы работникам в случае банкротства работодателя. В Германии давно существует институт гарантирования выплат заработной платы - специальный фонд. На мой взгляд, введение подобного механизма в нашей стране явилось бы эффективным способом защиты работников в случае банкротства работодателя.
4. В германском трудовом праве предусмотрена материальная ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику вследствие моббинга и сексуального домогательства на работе. Что касается России, то до сих пор подобные термины никак не фигурируют в российских [законах](http://www.electorat.info/encyclopedia/zakoni/). Хотя такая проблема существует и требует правового урегулирования.
5. Интересной особенностью германского трудового права явилось привлечение работодателем в процессе трудовой деятельности детективов. Это вызвано недоверием работодателя к своему работнику. Надо сказать, что такой подход закреплен законодательно и позволяет в случае выявления недобросовестного сотрудника привлечь его к ответственности. Я не могу рекомендовать заимствование подобного опыта для нашего трудового права в силу понятных причин. Во-первых, слежение за гражданином допустимо только в ходе проведения оперативно-розыскных мероприятий, санкционированных судом. Тем более что в дальнейшем результаты таких мероприятий должны признаваться в качестве допустимых доказательств в суде, в противном случае это будет считаться грубым нарушением личных прав гражданина. Во-вторых, даже если привлекать детектива с целью наблюдения за работником, это будет неоправданно дорого, и вероятность взыскания впоследствии этих сумм с работника крайне низка или вообще нереальна.
6. Представилось также важным освещение вопроса ответственности за нахождение работника в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте. В ходе анализа трудового законодательства двух стран можно отметить существенное отличие сравниваемых явлений. Так, в России нахождение работника в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте однозначно расценивается как основание для увольнения. Немецкие работодатели не стремятся сразу увольнять своего работника, а пытаются выяснить истинную причину злоупотребления алкоголем и помочь работнику решить эту проблему, например, предложить лечение. Применительно к отечественному трудовому праву идея достойна внимания не только со стороны работодателей и работников, но и государства в целом.
7. В ходе рассмотрения вопроса ответственности работника и работодателя за нарушения в сфере охраны труда сделан вывод о том, что в отечественном трудовом праве существует проблема реализации законодательных актов об охране труда, а также проблема нежелания не только руководства, но и самих рабочих уделять внимание и время данным вопросам, отсюда – плохая организация работ, нарушение технологического процесса, игнорирование работником средств индивидуальной защиты, недостаточная подготовка по охране труда и отсутствие инструктажей по технике безопасности на рабочих местах. Решение данной проблемы заключается, на мой взгляд, в необходимости повышения уровня культуры труда в нашем государстве. На примере опыта Германии можно предложить следующие пути такого совершенствования:

- повышение значения и значимости профсоюзов;

- совершенствование системы социального страхования;

- усиление мер по снижению травматизма на работе;

- развитие медицины труда.

1. В России основания для увольнения работника по инициативе работодателя закреплены отдельной статьей Трудового кодекса. В ФРГ законодатель закрепил в законе лишь принцип социальной обоснованности увольнения. Я полагаю, что в зависимости от поставленных целей указанные подходы в полной степени успешно реализованы в трудовом праве каждой из стран.