



"Законы России: опыт, анализ, практика", 2020, N 2

НОВЫЕ ПРЕДЕЛЫ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Д.Ю. ВЕШНЯКОВ

Вешняков Дмитрий Юрьевич, кандидат юридических наук, доцент кафедры уголовного права Санкт-Петербургского государственного университета.

В статье рассматриваются вопросы, связанные с применением [ст. 143](#) УК РФ в контексте появления новых форм управления персоналом и изменений в трудовом законодательстве Российской Федерации. Автор анализирует подходы, сформировавшиеся в судебной практике, а также разъяснения Верховного Суда РФ. Особое внимание в статье уделено проблемам, которые возникают в практике применения [ст. 143](#) УК РФ в связи с передачей отдельных функций работодателя в области охраны труда организациям и индивидуальным предпринимателям по гражданско-правовому договору. Автор заключает, что уголовная ответственность работодателя (его представителя) не всегда исключается в случаях, когда трудовое законодательство позволяет привлекать для осуществления функций охраны труда сторонних лиц.

Ключевые слова: нарушение требований охраны труда; применение неуголовно-правовых норм при квалификации преступлений; защита трудовых прав.

New Limits of Criminal Liability for Violation of Labor Protection Requirements

D.Y. Veshnyakov

Veshnyakov Dmitry Yuryevich, Candidate of Law, Associate Professor of the Department of Criminal Law, St. Petersburg State University.

In the article issues related to the application of article 143 of the Criminal code of the Russian Federation in the context of the emergence of new forms of personnel management and changes in the labor legislation of the Russian Federation are considered. The author analyzes the approaches formed in judicial practice, as well as explanations of the Supreme Court of the Russian Federation. Special attention is paid to the problems that arise in the practice of applying article 143 of the Criminal code of the Russian Federation in connection with the transfer of certain labor protection functions from the employer to organizations and individual entrepreneurs under a civil contract. The author concludes that criminal liability of the employer (his representative) is not always excluded in cases when the labor legislation allows to involve third parties into conduct of labor protection functions.

Key words: violation of labor protection requirements; use of non-criminal law regulations during the procedure of qualification of crime; labor rights protection.

Идея о необходимости введения наряду с соучастием института неосторожного сопричинения не нова, но, вероятно, в реалиях существующей парадигмы уголовного права его (института) оправданность в глазах законодателя остается неочевидной. Отчасти такое положение вещей связано с тем, что практика научилась справляться с ситуациями поиска виновных лиц, ответственных за нарушение требований охраны труда, при разной степени их участия в механизме причинной связи.

Роль работодателя (его представителя) в трудовых отношениях, т.е. лиц, ответственных за обеспечение безопасных условий труда, постепенно эволюционирует, что своеобразным образом отражается на квалификации преступлений, предусмотренных [ст. 143](#) Уголовного кодекса Российской Федерации (далее - УК РФ). Это связано с передачей или распределением отдельных полномочий работодателя не только непосредственным руководителям работника, но и иным лицам, не участвующим в трудовых отношениях.

По смыслу [ч. 1 ст. 143](#) УК РФ субъектами данного преступления могут быть руководители организаций, их заместители, главные специалисты, руководители структурных подразделений организаций, специалисты службы охраны труда и иные лица, на которых в установленном порядке (в том числе в силу их служебного положения или по специальному распоряжению) возложены обязанности по обеспечению соблюдения требований охраны труда ([п. 4](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2018 г. N 41 "О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных и иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов" <1>).

<1> Российская газета. 2018. 5 дек.

Ранее в [Постановлении](#) Пленума Верховного Суда РФ от 23 апреля 1991 г. N 1 "О судебной практике по делам о нарушениях правил охраны труда и безопасности при ведении горных, строительных и иных видов работ" было установлено, что ответственность по [ст. 143](#) УК РФ могут нести лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению непосредственно возложена обязанность обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда на определенном участке работы, а также руководители предприятий и организаций, их заместители, главные инженеры, главные специалисты предприятий, если они не приняли мер к устранению заведомо известного им нарушения правил охраны труда либо дали указания, противоречащие этим правилам, или, взяв на себя непосредственное руководство отдельными видами работ, не обеспечили соблюдение тех же правил.

Интересно, что Верховный Суд Российской Федерации (далее - Верховный Суд РФ) традиционно отходит от буквы уголовного закона при характеристике субъекта нарушения требований охраны.

Так, в [ст. 143](#) УК РФ субъект указанного преступления определен как "лицо, на которое возложены обязанности по их (требований охраны труда. - Д.В.) соблюдению", тогда как Верховный Суд РФ говорит об "обязанности по **обеспечению соблюдения** требований охраны труда". Ни в [ст. 143](#) УК РФ, ни в [ст. 140](#) УК РСФСР 1960 г. слово "обеспечивать" не использовалось. Однако такой подход Верховного Суда РФ вряд ли случаен, поскольку при буквальном толковании получается, что субъектом преступления является лицо, обязанное соблюдать требования охраны труда (в [ст. 140](#) УК РСФСР 1960 г. речь шла о выполнении правил и норм охраны труда и производственной санитарии). Но соблюдать требования охраны труда обязаны все лица, находящиеся в трудовых отношениях с работодателем, т.е. все работники, независимо от должности или наличия специального распоряжения о возложении обязанностей ([ст. ст. 21, 214](#) Трудового кодекса Российской Федерации, далее - ТК РФ).

"Соблюдать", согласно толковому словарю В. Даля, значит сохранять, охранять, сберегать;

содержать в целостности, исполнять строго, всецело <2>. Поэтому, вероятно, истоки позиции Верховного Суда РФ следует искать не в уголовном законодательстве, а в трудовом. Обеспечивать соблюдение правил и норм охраны труда означает создавать условия, отвечающие требованиям безопасности труда. Такая роль отводится работодателю (ст. ст. 20, 212 ТК РФ). Хозяйская власть работодателя или, иными словами, пределы осуществления правомочий работодателя в отношении работников определяются, с одной стороны, соглашением о выполнении трудовой функции (трудовым договором), с другой стороны, такое соглашение опосредует взаимоотношения экономически неравных сторон (работодатель, по общему правилу, владеет средствами производства, которые используются работниками), что создает эффект зависимости работника от работодателя. В подобной ситуации рассчитывать на то, что работодатель будет просто "соблюдать" букву трудового договора означало бы создать диспаритет в отношениях "работодатель - работник" и не в пользу последнего. Напротив, признав, что работник наравне с работодателем (его представителем, уполномоченным лицом) выступает в качестве лица, ответственного за соблюдение требований охраны труда, т.е. требований предусмотрительности, исключая (или существенно минимизирующих) воздействие опасных (вредных) производственных факторов на других работников, означало бы утрату нарушением требований охраны труда (ст. 143 УК РФ) самостоятельного объекта уголовно-правовой охраны и, как следствие, уравнивание ответственности работодателя и работника, что несправедливо ввиду их разного влияния на состояние безопасности труда.

<2> См.: Даль В. Толковый словарь живого русского языка: В 4 т. Т. 4. М., 1991. С. 252.

Верховный Суд РФ разъяснил, что ответственность по ст. 143 УК РФ также могут нести представители организации, оказывающей услуги в области охраны труда, или соответствующие специалисты, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору в соответствии с ч. 3 ст. 217 ТК РФ, если на указанных лиц непосредственно возложены обязанности обеспечивать соблюдение требований охраны труда работниками и иными лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя <3>.

<3> **Постановление** Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2018 г. N 41 "О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных и иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов".

В ч. 3 ст. 217 ТК РФ устанавливается правило, согласно которому при отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

В соответствии с п. 18 Типового положения о системе управления охраной труда (утв. Приказом Минтруда России от 19 августа 2016 г. N 438н) <4> организация работ по охране труда у работодателя, выполнение его обязанностей возлагается непосредственно на самого работодателя в случае, если работодатель является индивидуальным предпринимателем,

руководителей структурных подразделений и иных структурных единиц работодателя, службу охраны труда, штатных специалистов по охране труда, организацию или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору. При этом в п. 26 того же Типового положения определено: в случае привлечения по гражданско-правовому договору организации или специалиста, оказывающих услуги в области охраны труда, для осуществления функций службы (специалиста) охраны труда работодатель должен информировать такие организацию или специалиста о тех факторах, которые влияют (или могут влиять) на безопасность и здоровье работников.

<4> Российская газета. 2016. 2 ноября.

Как отмечают А. Грошев и О. Смык, спецификой субъекта нарушения правил охраны труда является законным образом возложенная обязанность по охране труда и технике безопасности. Фактическое выполнение таких функций без специального распоряжения не может расцениваться как факт законного возложения обязанности в области охраны труда <5>. Однако это не единственное условие, которое, очевидно, должно быть выполнено для возможности признания представителей организации, оказывающей услуги в области охраны труда, или соответствующих специалистов, привлекаемых работодателем по гражданско-правовому договору, в качестве субъектов преступных нарушений требований охраны труда.

<5> См.: Грошев А., Смык О. [Квалификация нарушения правил охраны труда](#) несколькими лицами // Уголовное право. 2006. N 1. С. 29.

По мнению З.Б. Соктоева, в ныне действующем [Постановлении](#) Пленума Верховного Суда РФ предлагается следующая конструкция неосторожного сопричинения: если требования охраны труда нарушены двумя или более лицами, то содеянное каждым из них влечет уголовную ответственность при условии, если допущенные нарушения находились в причинной связи с наступившими общественно опасными последствиями. При этом изменившийся подход оценивается специалистом как полностью отвечающий концепции "нулевого травматизма", когда каждый работодатель, директор и менеджер несет ответственность за охрану труда на предприятии <6>.

<6> См.: Соктоев З.Б. [Нарушение требований охраны труда: о новом Постановлении](#) Пленума // Уголовное право. 2019. N 1. С. 55.

Сам по себе факт привлечения сторонних специалистов работодателем не может освобождать его от ответственности за обеспечение безопасных условий труда, поскольку наряду с соответствующей обязанностью работодатель в рамках трудовых отношений получает правомочия в отношении работника. Такие правомочия опосредуют хозяйскую власть работодателя, с одной стороны, и создают условия для юридически обеспеченной возможности воздействия на работника (исполнения им юридически обязательных требований работодателя, например, в случае необходимости отстранения работника от работы), с другой стороны.

Поэтому иные лица, привлекаемые по гражданско-правовым договорам, подлежат уголовной ответственности по [ст. 143](#) УК РФ только в том случае, если в таком договоре с работодателем точно обозначен механизм реализации полномочий, необходимых для обеспечения функций охраны труда.

Работодатель (его представители) продолжает считаться адресатом уголовно-правовой нормы и в том случае, если, передав функции по обеспечению безопасности труда, он не обеспечил реальную возможность для их реализации. Соответствующий подход полностью коррелирует с принципами личной ответственности и справедливости.

В действительности существующая редакция [ст. 143](#) УК РФ не позволяет достаточно гибко подходить к определению нормативных предписаний, которые должны быть непосредственно учтены при квалификации соответствующих преступлений, что, в свою очередь, имеет значение и для установления оснований уголовной ответственности лиц, привлеченных для оказания услуг в области охраны труда.

Так, в [примечании к ст. 143](#) УК РФ под требованиями охраны труда понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации. В то же время в [ст. 209](#) ТК РФ под требованиями охраны труда понимаются государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Использованный в [ст. 143](#) УК РФ технико-юридический прием имплантации нормативных предписаний иной отрасли права в содержание уголовного закона, по мнению Б.В. Яценко, не может претендовать на универсальный характер, поскольку "с его помощью в структуру бланкетной диспозиции помимо федеральных законов и законов субъектов Федерации предложено включать только подзаконные акты, принимаемые в Российской Федерации или в ее субъектах". При этом такой подход, при котором за пределами уголовно-правовой нормы окажутся нормативные предписания, содержащиеся в подзаконных актах нижестоящего уровня правового регулирования, не позволит "юридически полно и точно отразить в уголовном законе природу предусмотренных в нем составов преступлений" <7>.

<7> Яценко Б.В. [Проблемы соблюдения принципа законности](#) в контексте совершенствования уголовного законодательства России // Уголовное право. 2017. N 4. С. 130.

В контексте рассматриваемой проблемы, очевидно, что важным остается вопрос о том, каким образом должны быть детализированы обязанности работодателя (представителя работодателя, организации, привлекаемой работодателем для оказания услуг в области охраны труда). В судебной практике исследование этого обстоятельства нередко становится решающим фактором при разрешении уголовного дела.

Приговором Бежицкого районного суда г. Брянска М.Р.Н. была признана виновной в совершении преступления, предусмотренного [ч. 2 ст. 143](#) УК РФ. Согласно приговору М.Р.Н., занимая должность менеджера-технолога бисквитного участка и являясь в соответствии с должностной инструкцией лицом, осуществляющим контроль за соблюдением установленных правил и мероприятий по охране труда, в нарушение [п. п. 13, 18, 53, 60](#) Правил по охране труда

при производстве отдельных видов пищевой продукции и локальных актов работодателя не обеспечила выполнение мероприятий по безопасности при санитарной обработке и уборке технологического оборудования, допустила производство укладчицей-упаковщицей Р.Т.Л. санитарной очистки транспортной ленты охлаждающего конвейера при запущенном приводе подъемного транспортера с отсутствующей (снятой при санобработке) защитной панелью приводного устройства. В результате чего левую руку Р.Т.Л. затащило и зажало между натяжным и приводным валами конвейера, чем был причинен открытый фрагментарный перелом костей левого предплечья, повлекший тяжкий вред здоровью, осложнившийся жировой эмболией церебральных сосудов, от которого наступила смерть Р.Т.Л.

Отменяя приговор районного суда, Президиум Брянского областного суда указал, что осужденная, согласно выводам суда, не пресекла очистку транспортной ленты на работающем оборудовании при отсутствии ограждающих панелей. Вместе с тем суд первой инстанции не дал оценку тому обстоятельству, что М.Р.Н. после проведения инструктажа по технике безопасности Р.Т.Л. ушла на совещание и при очистке транспортной ленты не присутствовала. **В приговоре суд не указал, в силу каких правовых актов лицо, ответственное за организацию таких работ, обязано постоянно присутствовать в месте проведения санитарных работ и контролировать каждого работника.**

Суд кассационной инстанции отметил, что со стороны самой потерпевшей Р.Т.Л. было допущено грубое нарушение инструкции по охране труда уборщика производственных помещений кондитерского производства, утвержденной руководителем организации-работодателя, выразившееся в проведении уборки оборудования во время его работы. При этом грубое нарушение специальных правил, допущенное самой потерпевшей, может указывать на отсутствие причинной связи между нарушениями специальных правил лицом, обязанным обеспечивать их соблюдение, и наступившими вредными последствиями <8>.

<8> [Постановление Президиума Брянского областного суда от 28 ноября 2018 г. N 44-у-88/2018 // СПС "КонсультантПлюс".](#)

Кроме того, в п. 6 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 ноября 2018 г. N 41 "О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных и иных работ либо требований промышленной безопасности опасных производственных объектов" указано: "Если будет установлено, что несчастный случай на производстве произошел только вследствие небрежного поведения самого пострадавшего, суд должен, при наличии к тому оснований, решить вопрос о вынесении оправдательного приговора. В том случае, когда последствия наступили в результате как действий (бездействия) подсудимого, вина которого в нарушении специальных правил установлена судом, так и небрежности, допущенной потерпевшим, суду следует учитывать такое поведение потерпевшего при назначении наказания". Однако разъяснение Пленума Верховного Суда РФ имеет общий характер, вследствие чего на практике суды часто не дают оценку степени влияния действий работодателя (его представителя) на развитие причинной связи и наступления общественно опасного результата.

Приговором Пригородного районного суда Свердловской области от 7 июня 2017 г. осужден директор ООО "УралТехноЛес" Е. по ч. 2 ст. 143 УК РФ.

Как следует из приговора, Г., являясь работником ООО "УралТехноЛес", осуществлял трудовую деятельность в указанной организации в качестве рубщика сучьев при выполнении лесозаготовительных работ.

Г., находясь на делянке в лесном наделе, не обладая достаточными профессиональными знаниями и навыками безопасных приемов и методов работы по обрезке сучьев с помощью бензиномоторных пил с низкорасположенными рукоятками, вследствие отсутствия надлежащим образом проведенных инструктажей и обучения по безопасности и охране труда, в нарушение [п. 8.1.124 Межотраслевых правил по охране труда в деревообрабатывающем производстве и при проведении лесохозяйственных работ](#), [п. 3.10 Типовой инструкции по охране труда "Обрубка \(обрезка\) сучьев"](#), [п. 3.9 ч. 3 Инструкции по охране труда при обрезке сучьев с помощью бензиномоторных пил](#), производил обрезку сучьев дерева (в один прием вместо положенных двух с подрезом сначала напряженных волокон).

В результате неквалифицированных действий Г. произошло высвобождение зажатой части ветви дерева с ускорением и травмирующим воздействием на потерпевшего, причинившим ему множественные телесные повреждения, от которых наступила смерть потерпевшего на месте происшествия.

Как установлено судом, преступление произошло ввиду нарушения директором ООО "УралТехноЛес" Е. требований [ст. ст. 211, 212 и 225 ТК РФ](#), [п. п. 2.1.1, 2.1.3, п. 2.2.1 Постановления Минтруда России от 13 января 2003 г. N 1/29 "Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций"](#), [п. 2, 3 Общих требований по охране труда для работников, занятых на лесосечной и лесокультурных работах, утвержденных первым заместителем Министра труда и социального развития Российской Федерации 11 мая 2004 г., п. 4.2 Правил внутреннего трудового распорядка ООО "УралТехноЛес"](#).

Суд апелляционной инстанции оставил приговор без изменений <9>.

<9> Апелляционное [постановление](#) Свердловского областного суда от 11 августа 2017 г. по делу N 22-5772/2017 // СПС "КонсультантПлюс".

В соответствии со [ст. 5 ТК РФ](#) трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. Поэтому распределение обязанностей работодателя, связанных с обеспечением безопасности труда, зависит от условий соответствующих соглашений. При этом сама по себе уголовно-правовая норма не претерпевает и не может претерпевать изменений в зависимости от условий таких соглашений, поскольку они носят правоприменительный характер и позволяют определить только адресата нормы. То же правило справедливо для локальных актов работодателя в части определения представителя работодателя, ответственного за обеспечение безопасности труда.

В случае когда были нарушены требования охраны труда, которые обеспечивались разными лицами (представителями работодателя), каждый из них может нести ответственность соответственно своим действиям (бездействию).

Ключевое значение для квалификации нарушений требований охраны труда имеет и форма распределения обязанностей работодателя в области охраны труда. Заключение договора со специализированной организацией, оказывающей услуги в области охраны труда при условии достаточно точно определенных условий об обязанностях каждой из сторон договора все равно будет недостаточным; работодатель должен обеспечить соответствие такого договора трудовым отношениям (условиям трудового договора).

Иными словами, работодатель обязан обеспечить получение согласия работника на возложение отдельных функций в области охраны труда на других лиц, если передача исполнения обязанностей работодателя противоречит положениям первоначального трудового договора. Согласие работника может быть выражено в трудовом договоре в виде отсылки к локальным актам работодателя; в таком случае соответствующий локальный акт должен быть доведен до сведения работника, в том числе, когда положения локальных актов изменяются.

Проблема распределения обязанностей работодателя по обеспечению безопасности труда, в том числе при привлечении специализированных организаций, не является единственной проблемой квалификации нарушений требований охраны труда, связанной с особенностями взаимоотношения сторон трудового договора или, если быть точнее, спецификой зависимых (подчиненных) отношений работодателя и работников.

В соответствии со [ст. 56.1](#) ТК РФ заемный труд запрещен. При этом заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника.

Таким образом, *de lege lata* в российском праве не допускается ситуация, при которой зависимость работника возникает вне трудовых отношений.

Спорной остается ситуация, связанная с заключением договора о предоставлении труда работников (персонала). Условия такого договора урегулированы достаточно непоследовательно. Право вести деятельность по предоставлению труда работников (персонала) принадлежит одному виду организаций - частным агентствам занятости. При этом трудовой договор, заключаемый частным агентством занятости с работником, направляемым временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), должен включать в себя **условие о выполнении работником по распоряжению работодателя определенной трудовым договором трудовой функции в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателями по этому трудовому договору**. При направлении работника для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и частным агентством занятости не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают ([ст. ст. 341.1, 341.2](#) ТК РФ).

Очевидно, что фактически работник, переданный "под контроль и управление" физическому или юридическому лицу, не являющемуся его работодателем, не вправе отказаться от выполнения своей трудовой функции, поскольку он дал свое согласие на работу в рамках режима трудового распорядка иных лиц (заказчиков по договору о предоставлении труда работников (персонала)). Однако степень его зависимости от таких лиц является качественно иной, чем в трудовых отношениях.

Интересно, что в **ТК РФ** речь идет о равных условиях между работниками и лицами, привлеченными по договору о предоставлении труда работников (персонала) только в отношении оплаты труда. Иные гарантии не оговариваются, что оставляет достаточно много вопросов. Например, как должна распределяться ответственность между сторонами договора о предоставлении труда работников (персонала), если в результате нарушения его условий к работе был допущен неквалифицированный, необученный и неподготовленный специалист?

Представляется, что, несмотря на то, что работник находится под контролем и управлением лица, с которым заключен договор о предоставлении труда работников (персонала) - заказчика (физическое лицо, представитель юридического лица), последний не может нести ответственность по **ст. 143 УК РФ**. Такой вывод следует, в частности, из того, что трудовые отношения сохраняются между частным агентством занятости и работниками (персоналом), предоставленными заказчику. Как следствие, работодатель (частное агентство занятости) все равно обязано обеспечивать безопасность условий труда и удостовериться в наличии достаточных оснований для поддержания определенного уровня защищенности своих работников, в том числе в период, когда контроль и управление над ними переданы другому лицу (заказчику). В свою очередь, заказчик (его представитель) могут нести ответственность за вред, причиненный жизни и здоровью предоставленных работников, по другим статьям УК РФ (**ст. ст. 109, 118 УК РФ**).

Итак, по мере усложнения форм хозяйствования все более осязаемой становится тенденция усиления договорных начал в трудовых отношениях. Между тем существо таких отношений остается неизменным, в его основе лежат зависимость, подчиненность работника работодателю. Привнесение в трудовые отношения элементов, не свойственных для двусторонней связи работника и работодателя, но допускаемых законодателем (например, возложение обязанностей по обеспечению безопасности условий труда на организацию, оказывающую услуги в соответствующей области), не должно размывать границ ответственности сторон. Вывод справедлив и для ситуации "наслоения" договорных отношений, связанных с выполнением работником трудовых функций (в случае заключения договора о предоставлении труда работников (персонала)).

Иными словами, диспозиции нормы, предусмотренной **ст. 143 УК РФ**, не может придаваться расширительное толкование в той части, в которой такое толкование игнорирует полностью или частично основание возникновения трудовых отношений - наличие соглашения с конкретными лицами (работником и работодателем), если иное не было оговорено между сторонами трудового договора.

Библиографический список

1. Даль В. Толковый словарь живого русского языка: В 4 т. Т. 4. М., 1991.
2. Грошев А., Смык О. [Квалификация нарушения правил охраны труда](#) несколькими лицами // Уголовное право. 2006. N 1.
3. Соктоев З.Б. [Нарушение требований охраны труда](#): о новом постановлении Пленума // Уголовное право. 2019. N 1.
4. Яцеленко Б.В. [Проблемы соблюдения принципа законности](#) в контексте совершенствования уголовного законодательства России // Уголовное право. 2017. N 4.

Подписано в печать

28.01.2020
