

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛАМ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ

УДК 342.9

АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА: ПОСТАНОВКА ВОПРОСА О НЕОБХОДИМОСТИ ЗАЩИТЫ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Ю. Б. Носова

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 1 ноября 2017 г.

Аннотация: рассматриваются вопросы привлечения юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, должностных лиц к административной ответственности за нарушения трудового законодательства. Делается вывод о необходимости совершенствования практики назначения административных наказаний государственной инспекцией труда.

Ключевые слова: административная ответственность, административное наказание, нарушение, трудовое законодательство, государственная инспекция труда.

Abstract: considered the questions of attracting legal entities, individual entrepreneurs, officials to administrative responsibility for violations of labour legislation. It is concluded that it's necessary to improve the practice of appointing administrative punishments by the state labour inspection.

Key words: administrative responsibility, administrative punishment, violation, labour legislation, state labour inspection.

Наряду с общепризнанной значимостью защиты трудовых прав работников и необходимостью ее обеспечения посредством установления и применения ответственности работодателей за нарушения трудового законодательства, не менее важным представляется и защита юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, а также должностных лиц от незаконного и необоснованного привлечения их к административной ответственности.

Об актуальности данного аспекта проблемы применения административной ответственности за нарушения законодательства в сфере труда свидетельствует, в частности, статистика Федеральной службы по труду и занятости РФ. Так, Федеральной инспекцией труда в 2016 г. было проведено 134 568 проверок, из них – 100 803 проверки, по итогам которых выявлены нарушения. При этом подавляющее большинство проверок (116 445) – внеплановые. Общее число юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, в отношении которых выявлены нарушения, составило 90 080, число выявленных нарушений – 475 857. Число административных наказаний, примененных инспекторами, достигло 187 425,

из них: дисквалификация – 44; административное приостановление деятельности – 6; предупреждение – 18 150; штрафы – 169 225 на общую сумму 3 808 896 000 рублей¹.

Анализ представленных данных показал, что в результате проведения большинства проверок государственными инспекторами труда были выявлены нарушения, последствием которых стали административные штрафы, примененные в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и должностных лиц. При этом не является секретом существование негласных «планов по штрафам» для органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) за соблюдением юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями обязательных требований. Вместе с тем с высоких трибун звучат лозунги о необходимости ослабления контроля над бизнесом, снижения бюрократической нагрузки, уменьшения давления и карательного воздействия на предпринимателей. Уже делались определенные попытки совершенствования действующего законодательства в обозначенной сфере. В данном случае речь идет о внесенных изменениях в Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»², касающихся ведения единого реестра проверок, возложения обязанности на органы государственного контроля (надзора) осуществлять мероприятия по профилактике нарушений, реализации риск-ориентированного подхода при организации и осуществлении проверок, применения опросных листов при проведении плановых проверок, а также объявлении «надзорных каникул» до конца 2018 г. в отношении субъектов малого и среднего предпринимательства.

Нельзя не отметить и очевидно положительное для предпринимателей появление в Кодексе Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ³ (далее – КоАП РФ) ст. 4.1.1, согласно которой лицам, являющимся субъектами малого и среднего предпринимательства, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, и юридическим лицам, а также их работникам за впервые совершенное административное правонарушение, выявленное в ходе осуществления государственного контроля (надзора), муниципального контроля, в случаях, если назначение административного наказания в виде предупреждения не предусмотрено соответствующей статьей раздела II КоАП РФ или закона субъекта РФ об административных правонарушениях, административное наказание в виде административного штрафа подлежит замене на предупреждение при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причине-

¹ URL: <https://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/>

² Собр. законодательства Рос. Федерации. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

ния вреда жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, безопасности государства, угрозы чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, а также при отсутствии имущественного ущерба.

Вместе с тем случаев замены административного наказания в виде административного штрафа предупреждением за нарушения трудового законодательства в юрисдикционной практике Федеральной инспекции труда ничтожно мало. Объясняется это, видимо, тем, что в качестве показателя эффективности деятельности государственного инспектора труда является количество и размеры административных штрафов, примененных по результатам проведения проверок.

Подобную практику нельзя признать обоснованной, учитывая цели осуществления государственного контроля (надзора), в числе которых можно назвать предупреждение, выявление и пресечение нарушений юридическими лицами, их руководителями и иными должностными лицами, индивидуальными предпринимателями, их уполномоченными представителями обязательных требований. Кроме того, необходимо иметь в виду и цели административного наказания – предупреждение совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами. Таким образом, устанавливаемая в законе административная ответственность за нарушения трудового законодательства и предусмотренные размеры административных штрафов часто значительные, имеют своей целью предупреждение и недопущение нарушений в сфере труда, но не пополнение бюджета на более, чем три миллиарда рублей за счет назначения административных штрафов, в том числе за незначительные нарушения.

Следует также обратить внимание и на получившую широкое распространение практику опубликования на главных страницах сайтов территориальных органов Роструда наименований юридических лиц, фамилий индивидуальных предпринимателей с указанием информации о проведенных в отношении их проверках, а также размерах примененных штрафов⁴, что не может не отражаться на деловой репутации указанных лиц. Тем не менее в КоАП РФ поясняется, что административное наказание не может иметь своей целью унижение человеческого достоинства физического лица, совершившего административное правонарушение, или причинение ему физических страданий, а также нанесение вреда деловой репутации юридического лица.

Обратимся теперь к анализу статей КоАП РФ, которые устанавливают административную ответственность за правонарушения в сфере труда. Статья 5.27 в ч. 1 предусматривает общий, неконкретизированный состав нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ответственность за которые наступает, если такие нарушения не образуют составы админи-

⁴ URL: <https://git36.rostrud.ru/>

стративных правонарушений, установленных ч. 3, 4 и 6 этой же статьи, а также ст. 5.27.1.

Часть 2 ст. 5.27 предусматривает ответственность за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 той же статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение. При этом в п. 17 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»⁵ разъясняется, что под аналогичным правонарушением, указанным в ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ, следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда (например, первый раз должностное лицо не произвело расчет при увольнении одного, а позднее – при увольнении другого работника). Вместе с тем обращает на себя внимание, что круг субъектов анализируемого правонарушения в КоАП РФ шире, чем упомянутое в постановлении Пленума ВС РФ должностное лицо, что, по всей видимости, не должно исключать правоприменение по смыслу, придаваемому данным разъяснением высшего судебного органа, также и в отношении юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Часть 3 ст. 5.27 КоАП РФ в действующей редакции, устанавливающая административную ответственность за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), появилась в связи с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»⁶ и была ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ. Одновременно была установлена административная ответственность работодателей и их представителей за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем в ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ (в настоящее время – в ч. 4 ст. 5.27).

Установление административной ответственности за фактическое допущение к работе без оформления трудового договора не только работодателя, но и лица, не уполномоченного осуществлять такие действия, было обусловлено необходимостью подкрепления административно-юрисдикционными средствами новой ст. 67.1 Трудового кодекса РФ⁷, определив-

⁵ Рос. газета. 2005. 19 апр.

⁶ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2013. № 52 (ч. 1). Ст. 6986.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

шей последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом, в числе которых названа ответственность такого работника. Части 2 и 3 ст. 5.27 КоАП РФ (в редакции Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ) стали соответственно ч. 3 и 4 ст. 5.27 КоАП РФ в связи с изложением указанной статьи в новой редакции Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда»⁸.

Изменение нумерации частей ст. 5.27 КоАП РФ наряду с необходимостью применения положений ст. 1.7 КоАП РФ (лицо, совершившее административное правонарушение, подлежит ответственности на основании закона, действовавшего во время совершения административного правонарушения; закон, смягчающий или отменяющий административную ответственность за административное правонарушение либо иным образом улучшающий положение лица, совершившего административное правонарушение, имеет обратную силу, т. е. распространяется и на лицо, которое совершило административное правонарушение до вступления такого закона в силу и в отношении которого постановление о назначении административного наказания не исполнено; закон, устанавливающий или отягчающий административную ответственность за административное правонарушение либо иным образом ухудшающий положение лица, обратной силы не имеет) вызывает в правоприменительной и судебной практике определенные сложности. Так, имеют место случаи вынесения постановлений государственных инспекторов труда о привлечении юридических лиц к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, которые, впрочем, отменяются судами с указанием о том, что юридическое лицо не подлежит ответственности за совершение данного правонарушения⁹. Суды отменяют также подобные постановления, отмечая, например, следующее: «...в постановлении о назначении административного наказания приведены сведения о наличии признаков состава административного правонарушения, которое в редакции КоАП РФ, действовавшей на момент его совершения, подлежало квалификации по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ, а в редакции, действующей по состоянию на момент рассмотрения дела должностным лицом – по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ. При этом в постановлении о назначении административного наказания не указано, в соответствии с какой редакцией КоАП РФ обществу наложено административное наказание. Между тем сведения об этом имеют существенное значение для рассмотрения дела, поскольку действующая ныне редакция ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ не предус-

⁸ Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016. № 27 (ч. 1). Ст. 4205.

⁹ См., например: Решение Верховного суда Республики Башкортостан от 10 мая 2017 г. по делу № 21-662/2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

матривает административной ответственности за деяния, вмененные в вину юридическому лицу»¹⁰.

Справедливости ради следует сказать, что в судебной практике есть и принципиально другие решения, которыми подобные постановления о привлечении юридического лица к ответственности за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ с приведением в описательной части судебного решения положений указанной статьи в действующей редакции, оставлены в силе¹¹.

Безусловно, значительная часть возникающих на практике проблем квалификации действий физических лиц, выражающихся в фактическом допущении к работе при отсутствии уполномочия работодателя, а также действий самих работодателей и их представителей, связанные с незаключением трудового договора с лицами, фактически допущенными к работе, обусловлена произошедшими изменениями в КоАП РФ и, по истечении определенного времени, а точнее – одного года со дня вступления в силу новой редакции ст. 5.27 КоАП РФ (3 октября 2016 г.), когда истекли сроки давности привлечения к ответственности за деяния, совершенные до указанной даты, будут сняты. Вместе с тем целесообразным видится разъяснение на уровне Федеральной службы по труду и занятости, адресованное правоприменителям, т. е. государственным инспекторам труда, суть которого должна состоять в том, что юридические лица не подлежат административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ.

Действующая редакция ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, которая предусматривает ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, устанавливает в качестве санкций значительные размеры административных штрафов (для должностных лиц – от десяти до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти до ста тысяч рублей). При этом государственные инспекторы труда квалифицируют по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ любые нарушения, касающиеся оформления трудового договора.

Представляется, что законодатель, устанавливая повышенную ответственность для работодателей за уклонение от оформления трудового договора, а равно и за его «подмену» гражданско-правовым договором, имел в виду необходимость предупреждения таких противоправных действий работодателей, которые направлены на уклонение от возникновения трудовых отношений с «фактическими работниками». Однако формули-

¹⁰ Решение Владимирского областного суда от 3 мая 2017 г. по делу № 11-98/2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

¹¹ См., например: Решение Верховного суда Республики Татарстан от 1 февраля 2017 г. по делу № 77-244/2017. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

ровка в диспозиции данной нормы «ненадлежащее оформление трудового договора» позволяет должностным лицам государственной инспекции труда штрафовать на весьма значительные суммы работодателей и в тех случаях, когда трудовые договоры с работниками заключены, но в них допущены неточности, несовершенства, например не указаны условия, которые согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ должны содержаться в трудовом договоре.

Полагаем, учитывая негативно складывающуюся для работодателей практику привлечения их к административной ответственности за ненадлежащее оформление трудового договора, необходимо в постановлении Пленума Верховного Суда РФ разъяснить, что в качестве подобных нарушений могут быть расценены такие действия работодателя, как заключение трудового договора в устной форме, невыдача работнику его экземпляра трудового договора. Заключение же трудового договора в письменной форме с нарушениями, выражающимися в невключении в содержание трудового договора обязательных сведений или условий, которые согласно ст. 57 Трудового кодекса РФ должны включаться в текст договора, и не должны квалифицироваться по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

Еще один состав административного правонарушения установлен ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и предусматривает административную ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

Применение административной ответственности за такие деяния имеет как минимум два проблемных аспекта.

Во-первых, в практике государственных инспекций труда отсутствуют случаи квалификации действий работодателя по невыплате заработной платы в установленный срок даже с незначительными пропусками сроков (2–3 дня) в качестве малозначительных административных правонарушений и освобождения лица, его совершившего, от административной ответственности в соответствии со ст. 2.9 КоАП РФ. Более того, назначение административных наказаний нередко осуществляется государственными инспекторами труда без учета требований ст. 4.1 и 4.2 КоАП РФ, предполагающих назначение административного наказания с учетом характера совершенного административного правонарушения, личности виновного, его имущественного положения, обстоятельств, смягчающих административную ответственность. Предупреждение как мера административной ответственности предусмотрено санкцией ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, но практически не применяется государственными инспекциями труда. В основном в качестве вида административного наказания назначаются административные штрафы (на должностных лиц в размере от десяти до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридца-

ти до пятидесяти тысяч рублей). Подобную практику нельзя признать правильной и справедливой.

Во-вторых, особого внимания заслуживает проблема применения мер административной ответственности за «установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством». Очевидно, что законодатель в данном случае установил административную ответственность за выплату заработной платы менее минимального размера оплаты труда. Это следует из содержания ст. 133 Трудового кодекса РФ, согласно которой минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. То есть законодательством устанавливается минимальный размер оплаты труда, но в этой же статье указано, что минимальный размер оплаты труда не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. В связи с указанной формулировкой и возникают случаи привлечения работодателей к административной ответственности за установление заработной платы ниже величины прожиточного минимума, даже если устанавливаемая и выплачиваемая заработная плата превышает минимальный размер оплаты труда.

Однако до настоящего времени минимальный размер оплаты труда так и не доведен до величины прожиточного минимума. На сегодняшний день минимальный размер оплаты труда установлен Федеральным законом от 19 декабря 2016 г. № 460-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»¹² в сумме 7800 рублей. А прожиточный минимум трудоспособного населения по Российской Федерации утвержден постановлением Правительства РФ от 19 сентября 2017 г. № 1119 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за II квартал 2017 г.»¹³ и составляет 11 163 рубля.

Таким образом, несмотря на то что Трудовой кодекс РФ вступил в силу более 15 лет назад, его ст. 421, предусматривающая, что порядок и сроки поэтапного повышения минимального размера оплаты труда до размера прожиточного минимума устанавливаются федеральным законом, так и не нашла своей реализации.

Вместе с тем нельзя не отметить определенные позитивные шаги в этом направлении. Так, согласно проекту федерального закона № 274625-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения»¹⁴ с 1 января 2018 г. минимальный размер оплаты труда будет установлен на уровне 85 % от

¹² Собр. законодательства Рос. Федерации. 2016 г. № 52 (ч. 5). Ст. 7509.

¹³ Там же. 2017. № 39. Ст. 5699.

¹⁴ Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

прожиточного минимума, т. е. 9489 рублей, а начиная с 1 января 2019 г. и далее ежегодно минимальный размер оплаты труда будет устанавливаться федеральным законом в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за II квартал предыдущего года. При этом минимальный размер оплаты труда не будет снижаться, если определенная таким образом величина прожиточного минимума окажется ниже, чем годом ранее.

Заметим также, что действующее законодательство предусматривает возможность установления размера минимальной заработной платы в субъекте РФ. Статьей 133.1 Трудового кодекса РФ определено, что региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Многие субъекты РФ реализовали такую возможность и в региональных соглашениях установили минимальную заработную плату в размере не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. Например, в Воронежской области 1 февраля 2017 г. было заключено Трехстороннее соглашение между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2017–2019 гг.¹⁵, предусматривавшее обязательство работодателей Воронежской области выплачивать заработную плату работникам в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения области.

В связи с этим необходимо определить, как надлежит квалифицировать действия работодателя, выплачивающего заработную плату в размере ниже прожиточного минимума. Как уже указывалось выше, практика правоприменения, к сожалению, такова, что юридическое лицо, индивидуальный предприниматель, должностное лицо несут за такое нарушение административную ответственность по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. При этом государственные инспекторы труда, рассматривающие дела о таких административных правонарушениях, игнорируют существование ст. 5.31 КоАП РФ, устанавливающую административную ответственность за нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению. К слову, ст. 5.31 КоАП РФ в качестве санкции предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех до пяти тысяч рублей против административных штрафов по ст. 5.27 КоАП РФ в размерах: на должностных лиц в размере от десяти до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати до пятидесяти тысяч рублей.

Тем не менее в судебной практике имеют место решения, которыми постановления о привлечении работодателей за установление заработной платы в размере ниже размера, установленного региональными со-

¹⁵ Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

глашениями, отменяются по основанию неправильной квалификации¹⁶. Подобные позиции судов, аргументированные тем, что соглашения, предусматривающие обязанность работодателя выплачивать заработную плату не ниже прожиточного минимума, являются согласно ст. 45 Трудового кодекса РФ правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения и устанавливающими общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей, в частности на региональном уровне социального партнерства в пределах их компетенции, не относятся к трудовому законодательству, а являются актами социального партнерства, представляются верными по сути и справедливыми по значению.

Следовательно, можно с уверенностью констатировать, что привлечение работодателей к административной ответственности за установление заработной платы работникам в размере ниже прожиточного минимума по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ будет возможно лишь тогда, когда минимальный размер оплаты труда будет действительно (хотя и с некоторым опозданием) соответствовать прожиточному минимуму трудоспособного населения. Пока же квалификация таких действий работодателя должна осуществляться по ст. 5.31 КоАП РФ, что должно найти отражение в соответствующем разъяснении Верховного Суда РФ.

¹⁶ См., например: Решение Ипатовского районного суда Ставропольского края от 27 января 2016 г. по делу 12-8/2016. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Воронежский государственный университет

Носова Ю. Б., кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, доцент кафедры административного и административного процессуального права

E-mail: yulia_sh81@mail.ru

Тел.: 8 (473) 220-84-74

Voronezh State University

Nosova Yu. B., Candidate of Legal Sciences, Associate Professor of the Labour Law Department, Associate Professor of the Administrative and Administrative Procedural Law Department

E-mail: yulia_sh81@mail.ru

Tel.: 8 (473) 220-84-74