

Юридическая ответственность в трудовом законодательстве

Legal liability in the labor law

Андреева Ю.Д.

студент заочного отделения магистратуры юридического факультета Бурятского государственного университета (г. Улан-Удэ)
e-mail: julisbk@mail.ru

Andreeva Yu.D.

Student of the correspondence department of the magistracy of the law faculty of the Buryat State University (Ulan-Ude)
e-mail: julisbk@mail.ru

Аннотация

В статье рассмотрены основные вопросы юридической ответственности в области трудового законодательства, определена ее сущность и значение. Особое внимание уделено рассмотрению особенностей двух непосредственных видов юридической ответственности в области трудовых отношений, к которым относятся дисциплинарная и материальная ответственность, а также выявлены другие виды юридической ответственности, к которым могут быть привлечены стороны трудовых отношений за нарушение трудового законодательства. Кроме того, проведен анализ действующего Трудового кодекса Российской Федерации, выявлены его недостатки и предложены пути совершенствования. Также автором приведены примеры из судебной практики по делам о привлечении к юридической ответственности в трудовом законодательстве.

Ключевые слова: юридическая ответственность, нарушение трудового законодательства, права и обязанности сторон трудовых отношений, порядок привлечения к юридической ответственности, судебная практика привлечения к юридической ответственности.

Abstract

The article deals with the main issues of legal responsibility in the field of labor legislation, its essence and significance. Particular attention is paid to the consideration of the specific features of the two direct types of legal responsibility in the field of labor relations, which include disciplinary and material liability, as well as other types of legal responsibility, to which the parties to labor relations may be brought for violation of labor legislation. In addition, the analysis of the current Labor Code of the Russian Federation, identified its shortcomings and proposed ways to improve. The author also gives examples from the court practice on cases of bringing to legal responsibility in labor legislation.

Keywords: legal responsibility; violation of labor legislation; rights and obligations of the parties to the employment relationship; the procedure of bringing to legal responsibility; judicial practice of bringing to legal responsibility.

В настоящее время трудовые правоотношения – отношения, возникающие в процессе работы между работником и работодателем, являются неотъемлемой частью жизни каждого человека. Уровень развития общества диктует необходимость в наличии совершенной правовой базы регулирования данных правоотношений, наиболее полно отвечающей условиям времени, а также в равномерном регулировании

юридической ответственности разных субъектов трудового права. Исходя из вышеизложенных фактов, можно сделать вывод об актуальности данной темы.

Основные принципы организации трудовых правоотношений в Российской Федерации раскрывает Конституция РФ. Трудовой кодекс РФ, расширяя ее положения, дает целый перечень основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений (ст.ст. 21, 22 ТК РФ), который, в свою очередь, не является исчерпывающим и может быть дополнен по соглашению сторон в трудовом договоре, а также локальными нормативными актами в сфере трудового права.

Вследствие нарушения данных прав и неисполнения обязанностей, вследствие нарушения законодательства о труде и возникает юридическая ответственность в области трудовых отношений, которая представляет собой обязанность работника или работодателя, нарушившего трудовое законодательство, нести ответственность друг перед другом, и перед государством. Данная юридическая ответственность возникает с момента возникновения трудовых правоотношений, в частности, с подписанием трудового договора между работником и работодателем.

Проведя анализ Трудового кодекса РФ, следует отметить, что в настоящее время он достаточно устарел и требует пересмотра в соответствии с требованиями современного развития и положения общества. Так, в нем отсутствует отдельная, обособленная глава, которая бы касалась всей ответственности в целом. Нормы, касающиеся юридической ответственности, разрознены и рассредоточены по всему Трудовому кодексу РФ: гл. 62 говорит об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, однако, упоминаемые в ней виды ответственности, подробно рассмотрены в предыдущих статьях – материальной ответственности сторон трудового договора посвящен XI раздел Трудового кодекса, а о дисциплинарных взысканиях за нарушение дисциплинарного проступка можно прочесть в гл. 30 «Дисциплина труда». Помимо этого, ст. 378 ТК РФ говорит об ответственности за нарушение каких-либо прав созданных профессиональных союзов, а ст. 417 ТК РФ, тем временем предусматривает ответственность работников за незаконно проведенные или запланированные незаконные забастовки. Также в Трудовом кодексе содержатся не только полные правовые нормы, регулирующие юридическую ответственность в области трудового права, но и отсылочные к гражданско-процессуальному кодексу и к уголовно-процессуальному.

Остановимся на видах юридической ответственности. Согласно ст. 419 ТК РФ существуют два вида непосредственно трудовой ответственности: материальная и дисциплинарная.

Дисциплинарная ответственность как вид юридической ответственности наступает за совершение дисциплинарного проступка – виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (ст. 197 ТК РФ). В соответствии со ст. 192 ТК РФ работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор или увольнение по соответствующим основаниям, перечисленным в ст. 81 ТК РФ.

Порядок применения дисциплинарных взысканий достаточно жестко регламентируется Трудовым кодексом, его несоблюдение влечет неправомерность применения дисциплинарного взыскания. Так, после обнаружения факта дисциплинарного проступка и составления на него документа (докладная записка, акт), работодатель должен затребовать от провинившегося работника письменное объяснение с указаниями причины своего проступка. В случае его не предоставления в течение двух дней, данный факт фиксируется составлением акта. Отказ работника от дачи письменного объяснения не служит препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ). После принятия руководителем решения о виновности и вынесения меры дисциплинарного наказания в отношении работника,

совершившего проступок, создается приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания, который объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа сотрудника от ознакомления, также составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ). Приведем пример привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Гр-н М, совершив несколько прогулов, после выхода на работу не предоставил документов, оправдывающих свое отсутствие. На требования работодателя предоставить письменное объяснение о причинах отсутствия на работе ответил согласием, но сказал, что сделает это позже. На следующий день гр-н М по телефону сообщил о своей госпитализации в медицинское учреждение. После выхода из больницы еще неделю продолжал амбулаторное лечение. В последний день больничного он подал заявление о предоставлении ему трудового отпуска, который и был ему предоставлен.

Несмотря на такое длительное отсутствие работника на работе, учитывая сроки применения дисциплинарного взыскания (не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске)), работодатель может привлечь гр-на М к дисциплинарной ответственности после его выхода из трудового отпуска. Днем обнаружения проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. Напомним также, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам проверки или ревизии – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка (ст. 193 ТК РФ).

Взыскания, которые применяются в рамках дисциплинарной ответственности, не носят материальный характер. Однако часто со стороны работодателей встречаются нарушения в этой сфере: на работников накладываются штрафы за опоздание на работу, их грозят уволить за незначительные и не имеющие правовой характеристики проступки. Юридическая безграмотность работников приводит к тому, что большинство даже и не знают о возможности и необходимости оспаривать такие решения работодателя.

Материальная ответственность по трудовому праву состоит в обязанности одной из сторон трудового договора (работника или работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного, противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. К условиям наступления материальной ответственности относятся: наступивший ущерб, наличие вины и противоправного поведения (действий или бездействий). При этом каждая из сторон трудового договора обязана доказывать размер причиненного ущерба.

Материальная ответственность работника может быть ограниченной и полной. Полная материальная ответственность наступает в случаях, предусмотренных в ст. 242 ТК РФ, и выражается в возмещении вреда работником в полном размере. Во всех остальных случаях работник несет ограниченную материальную ответственность, которая выступает согласно ст. 238 ТК РФ в качестве общего правила, если иное не определено законом, и выражается в том, что за причинение вреда имуществу работодателя работник несет ответственность в размере своего среднего месячного заработка.

В свою очередь, материальная ответственность работодателя перед работником всегда полная. Ее основания содержатся в ряде норм трудового законодательства, которые обязывают работодателя возмещать работнику ущерб, возникший в результате:

- лишения работника возможности трудиться (незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу; задержка выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной

или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника (ст. 234 ТК РФ));

– причинения имуществу работника работодателем ущерба (ст. 235 ТК РФ);

– задержки выплаты работодателем заработной платы работнику (ст. 236 ТК РФ).

Работодатель вправе добровольно возместить ущерб, причиненный работнику.

Однако чаще на практике привлечение работодателя к материальной ответственности за причинение вреда работнику осуществляется в судебном порядке. Так, Октябрьским районным судом было рассмотрено гражданское дело по иску П. о взыскании задолженности по заработной плате и компенсации морального вреда. В обосновании исковых требований указано, что истец состояла в трудовых отношениях с ответчиком, и за период с 21.06.2017 по 21.08.2017 истцу не выплачена заработная плата в размере сорок тыс. руб. В ходе судебного разбирательства данный факт был подтвержден. Руководствуясь рядом статей, в частности, ст. 21 ТК РФ, в соответствии с которой работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, ст. 136 ТК РФ об обязательной выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца, суд искивые требования о взыскании заработной платы в размере сорока тыс. руб. удовлетворил в полном объеме.

Кроме того, согласно ст. 237 ТК РФ, с учетом объема и характера, причиненных истцу нравственных страданий, в связи с несвоевременной выплатой заработной платы, периода несвоевременной выплаты заработной платы, степени вины работодателя, возраста истца и ее семейного положения, а также требований разумности и справедливости, требование истца о взыскании компенсации морального вреда было удовлетворено частично, в размере пяти тыс. руб.

Помимо дисциплинарной и материальной ответственности согласно ст. 419 ТК лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, могут быть привлечены также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Рассмотрим их особенности, а также правонарушения и меры наказания, характерные для каждого вида ответственности.

Для того чтобы понять сущность гражданско-правовой ответственности, проведем краткий сравнительный анализ и выявим ее отличия от материальной ответственности, ведь в основе и той и другой ответственности лежит обязанность возместить причиненный ущерб. Однако в случае привлечения к материальной ответственности взысканию с работника подлежит только причиненный им прямой действительный ущерб, при этом, как правило, в ограниченном размере – в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Неполученные работодателем в связи причинением работником материального ущерба доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ч. 1 ст. 238 ТК РФ). В гражданско-правовых отношениях согласно ст. 1064 ГК РФ причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его, а под убытками в это время понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода).

Субъектами материальной ответственности по нормам трудового права могут быть только работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. При гражданско-правовых отношениях лица, выполняющие определенную работу или оказывающие определенные услуги для организации, несут имущественную

ответственность по нормам гражданского права, так как не подчиняются правилам ее внутреннего трудового распорядка.

Отметим также о различии срока для привлечения к ответственности: в трудовом праве (материальная ответственность) данный срок определен в один год (ст. 392 ТК РФ), в то время как в гражданско-правовых отношениях с участием граждан для защиты имущественного права срок исковой давности равен трем годам (ст. 196 ГК РФ).

Таким образом, гражданско-правовая ответственность за нарушение трудового законодательства имеет место в тех случаях, когда за указанное нарушение предусмотрена ответственность нормами не трудового, а гражданского законодательства.

Административная ответственность – это мера государственного принуждения в виде административного наказания за совершение административного правонарушения: противоправного, виновного действия (бездействия). К административным правонарушениям в сфере труда относятся: нарушение законодательства о труде и об охране труда (несоблюдение письменной формы трудовых договоров; несоблюдение требований о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца; несвоевременная выплата заработной платы; непредоставление ежегодных отпусков; нарушения, допущенные при приеме работников на работу и увольнении их с работы); уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение срока их заключения (ст. 5.28 КоАП) и др.

Совершение данных правонарушений влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ), а в случае нарушения законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение – дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ).

Если нарушения трудового законодательства и правил по охране труда будут признаны преступлением, то наступает уголовная ответственность. Статьи Уголовного кодекса, предусматривающие уголовную ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: «Нарушение равенства прав и свобод человека и гражданина» (ст. 136); «Нарушение правил охраны труда» (ст. 143); «Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет» (ст. 145); «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат» (ст. 145.1); «Нарушение изобретательских и патентных прав» (ст. 147); «Нарушение правил безопасности на взрывоопасных объектах» (ст. 217) и др. За совершение данных преступлений, в целях предупреждения совершения новых, могут быть применены такие меры ответственности, как: штраф до 300 000 руб., исправительные работы на срок до 2 лет, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, а также лишение свободы на срок до 7 лет.

Юридическая ответственность в трудовом законодательстве представляет собой комплекс норм, который включает в себя разделы Трудового кодекса, законы, подзаконные акты, которые касаются трудовых правоотношений, а также нормы иных отраслей права по поводу трудовых отношений. Существование такого большого количества видов трудовой ответственности, рассмотренных выше, является справедливым и позволяет регулировать различные стороны трудовых правоотношений, где могут быть совершены правонарушения. Необходимо иметь четкое представление о каждом из них, о порядке и условиях их применения, ведь

юридическая ответственность сторон трудовых отношений является гарантией защиты их прав.

Литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ: (ред. от 28.12.2016 № 475-ФЗ) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.12.2016) - Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 06.08.2017)- Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.08.2017)- Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/