

УДК 349.2

## ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

**Агаева Аминат Арсланалиевна,**  
*Студентка, 2 курс, Институт права,  
Башкирский государственный университет  
Россия, г. Уфа*  
**Сайфутдинова В. М.**  
*Научный руководитель: ст.преп.*

## RESPONSIBILITY FOR BREACH OF LABOR LAW

**Agueva Aminat Arslanaliyeva**  
*student , 2<sup>st</sup> year, Institute of Law, Bashkir State University Russia,  
Bashkir State University Russia,  
Ufa, Russia*  
*Supervisor adviser: Sayfutdinova V. M.*

**Аннотация.** Выбранная тема в настоящее время является актуальной, так как хоть и не большой процент граждан нарушают трудовое законодательство, но все же оно имеет место. Следует так же учесть, что нарушения происходит как со стороны работодателя, так и работника, поэтому возникает необходимость привлечения к соответствующему виду ответственности. В данной работе будут рассмотрены основания и порядок привлечения к ответственности работодателя и работника.

**Annotation.** The selected topic is currently relevant, because although a small percentage of citizens violate labor laws, it still takes place. Violations come not only from the employer, but also the employee, because there is a labor discipline. In this paper, the basis and procedure for bringing to responsibility will be considered.

**Key words:** labor law, labor code, responsibility, labor discipline.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, Трудовой кодекс, нарушение, ответственность, трудовая дисциплина.

Ответственность это обязанность лица претерпевать неблагоприятные последствия за совершенные им действия. Основным правовым актом в данной сфере является Трудовой кодекс. Но не только в Трудовом кодексе есть основания для привлечения к ответственности, а также в Кодексе об административных правонарушениях, Гражданском кодексе, Уголовном кодексе. В зависимости от характера совершаемого правонарушения наступает юридическая ответственность.

Основанием для применения норм об ответственности является совершение лицом виновных действий, нарушающих соответствующие нормы Трудового кодекса, правила трудовой дисциплины конкретной организации.

В своей деятельности работодатель и работник должны руководствоваться Трудовым кодексом Российской Федерации, трудовым договором, регулирующий отношения конкретного работодателя и работника, локальными актами, определенной организации. Во всех этих документах содержатся положения об ответственности сторон трудового договора.

В трудовом законодательстве предусмотрено применение материальной и дисциплинарной ответственности в отношении работника. Материальная ответственность – это обязанность одной стороны возместить причиненный ущерб другой стороне, дисциплинарная ответственность возникает за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на работника обязанностей. [1]

В главе 39 Трудового кодекса перечислены основания, когда на работника возлагается обязанность возместить материальный ущерб. Для основания привлечения к материальной ответственности важным условием является причиненный прямой действительный ущерб со стороны работника. В статье 238 Трудового кодекса говорится, о том, что подразумевает собой прямой действительный ущерб.[3] Под прямым действительным ущербом следует понимать реальное уменьшение наличного состояния работодателя или ухудшение состояния этого имущества. В статье 239 Трудового кодекса перечислены обстоятельства, при которых не возникает материальная ответственность работника. Такими обстоятельствами являются, действия работника, исключают противоправность.

Дисциплинарная ответственность наступает за нарушения трудовой дисциплины, которая связана наложением на работника дисциплинарного взыскания. Трудовым кодексом выделяются три вида дисциплинарной ответственности: замечание, выговор и увольнение. Для выбора дисциплинарного взыскания имеет значение тяжесть совершенного нарушения. Помимо трех основных видов дисциплинарной ответственности, также возможно применение других мер, которые могут быть определены локальными актами определенной организации. Все дисциплинарные взыскания применяются строго в определенном порядке законом либо иным актом.

Одним из видов дисциплинарного проступка является нарушение дисциплины, которая определена внутренними актами определенной организации. Под трудовой дисциплиной следует понимать правила поведения работников определенные трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и другими актами организации.

В статье 193 Трудового кодекса установлен порядок применения дисциплинарных взысканий. Так для начала работодатель должен принять от работника объяснение, но если работник не предоставил объяснение, это все

равно не мешает работодателю применить дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание должно быть применено не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка. После работодателем составляется приказ либо распоряжение о применении дисциплинарного взыскания, который работник должен подписать. Так же следует отметить, что за каждый дисциплинарный проступок возможно только одно дисциплинарное взыскание. [3]

Замечание является наименее строгим взысканием, которое может быть выражено в устном или письменном предупреждении. Выговор является более строгим видом взыскания. Выговор оформляется отдельным приказом. Самым строгим видом наказания является увольнение, в таком случае есть основания расторгнуть трудовой договор.

К работодателю за нарушение трудового законодательства может быть применена материальная ответственность, дисциплинарная, уголовная, административная.[4]

Материальная ответственность работодателя выражается в возмещении работнику причиненного материального ущерба в результате лишения его возможности трудиться. В статье 234 Трудового кодекса перечислены случаи, когда у работника возникает такая обязанность. Наиболее частым основанием для привлечения работодателя к ответственности является незаконное отстранение от работы, увольнение, перевод на другую работу. Все эти случаи регулируются трудовым законодательством. Так, например, бывают случаи, когда работодатель осуществляет перевод работника без его согласия. Но для такого перевода в соответствии Трудового кодекса обязательно согласие работника. Так же работодатель несет ответственность за порчу имущества работника. [3]

Статьей 195 Трудового кодекса предусмотрено привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей. Они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности вышестоящими должностными лицами.

Наиболее распространенным видом ответственности является административная. Административная ответственность наступает за различные нарушения норма трудового законодательства, в том числе нормы охраны труда. Возможно применения такого взыскания как штраф. В зависимости от характера нарушения устанавливается размер штрафа. Так же в Кодексе об административных правонарушениях говорится, о такой санкции как дисквалификация. Дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать определенные должности, которое назначается судом.

За грубые нарушения трудового законодательства и норм по охране труда, может наступить уголовная ответственность. Это может быть отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет; [2] невыплата заработной платы, пенсий,

стипендий, пособий и иных выплат; необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста. Помимо штрафа возможно привлечение лица к принудительным работам, или же к более суровому наказанию как лишения свободы на определенный срок.

Такие виды ответственности и различные виды санкций возникли лишь потому, что обращения в суд за разрешением трудовых споров возросло. Потому для урегулирования трудовых отношений, созданы гарантии, как для работников, так и для работодателей, предусмотрена соответствующая ответственность.

### **Список используемой литературы:**

1. Анисимов А. Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М – «Деловой двор», 2011. – 320 с.

2. Буянова М. О. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2014. – 473 с.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект, 2018. – 272 с.

Трудовое право: Учебник для бакалавров Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова, С. Н. Бабурина.. – М.: Юрайт, 2013. – 393 с.