ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

PROBLEMS OF LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY

УДК/UDC 349.2

DOI: 10.21779/2224-0241-2021-39-3-127-131

Ответственность работодателя за несоблюдение условий трудового договора

З. А. Алиева

Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, zainab-09@rambler.ru

Аннотация. Статья посвящена вопросам ответственности работодателя за несоблюдение условий трудового договора. Целью исследования является рассмотрение видов ответственности работодателей за нарушение условий трудового договора. Говорится, что работодатели, виновные в несоблюдении условий трудового договора, подлежат материальной, дисциплинарной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности. Рассмотрены проблемные вопросы возмещения ущерба работнику, причиненного нарушением трудового законодательства. Выявлена и обоснована необходимость своевременной выплаты заработной платы работникам. Выявлена и обоснована необходимость своевременной выплаты заработной платы работникам. Проанализированы материалы судебной практики, касающиеся незаконного увольнения работника, а также невыплаты заработной платы работнику. Делается вывод о том, что работодатели, виновные в несоблюдении условий трудового договора, несут ответственность в случаях и порядке, установленными Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Ключевые слова: ответственность работодателя, трудовое законодательство, работник, работодатель, заработная плата, условия трудового договора

Для цитирования: Алиева З. А. Ответственность работодателя за несоблюдение условий трудового договора // Юридический вестник ДГУ. 2021. Т. 39, № 3. С. 127–131. DOI: 10.21779/2224-0241-2021-39-3-127-131

Responsibility of the employer for non-compliance with the terms of the employment contract

Zainab A. Alieva

Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, zainab-09@rambler.ru

Abstract. The article is devoted to the issues of the employer's liability for non-compliance with the terms of the employment contract. The aim of the study is to examine the types of liability of employers for violation of the terms of the employment contract. It says that employers guilty of non-compliance with the terms of the employment contract are subject to material, disciplinary, civil, administrative and criminal liability. The problematic issues of compensation for damage to an employee caused by violation of labor legislation are considered. Revealed and substantiated the need for timely payment of wages to employees. Analyzed materials of judicial practice concerning the illegal dismissal of an employee, as well as non-payment of wages to the employee. It is concluded that employers who are guilty of non-compliance with the terms of the employment contract are liable in the cases and in the manner established by the Labor Code of the Russian Federation and other federal laws.

Keywords: employer's responsibility, labor legislation, employee, employer, wages, terms of an employment contract

For citation: Alieva Z. A. Responsibility of the employer for non-compliance with the terms of the employment contract. *Yuridicheskii vestnik DGU = Law Herald of DSU*, 2021, vol. 39, no 3, pp. 127–131. DOI: 10.21779/2224-0241-2021-39-3-127-131. (In Russ.).

Статья 37 Конституции РФ предусматривает основные права человека в сфере труда. Соблюдение прав трудящихся граждан в России находится под строгим наблюдением со стороны государства. Виновные в несоблюдении трудового законодательства подлежат ответственности. Применяться могут разные меры. Какую же ответственность понесет работодатель, нарушающий законодательство

о труде и какие нарушения условий трудового договора допускаются работодателем?

Прежде всего, надо сказать, что нарушение работодателем условий трудового договора являются весьма распространенной практикой. Перечень таких нарушений весьма многообразен, но наиболее часто встречающимися являются следующие:

- невыплата (более 2-х месяцев) или несвоевременная выплата заработной платы;
- нарушение условий трудового договора;
- привлечение работников к сверхурочной работе;
- отказ в предоставлении работнику оплачиваемого отпуска, положенного ему согласно условиям договора;
- увольнение работника без видимой причины;
- наложение дисциплинарных взысканий на работников, которые отказываются выполнять работу, не входящую в условия трудового договора;
- ненормированный рабочий день;
- нарушение условий труда;
- несоблюдение обязательств по предоставлению гарантий и компенсаций и др.

Российское законодательство определило пять видов ответственности работодателей и работников за нарушение условий трудового договора. В статье 419 ТК РФ прописано, что лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и другими федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами. Таким образом, данная статья предусматривает разную ответственность, что зависит от характера нарушения, степени тяжести наставших последствий и иных обстоятельств.

Самыми распространенными нарушениями условий трудового договора являются: задержка выплаты заработной платы, невыплата расчета при увольнении и незаконное увольнение [1, с. 149].

За задержку выплаты заработной платы и за невыплату заработной платы работодатель несет не только материальную (ст. 236 ТК РФ), но также административную (ст. 5.27 КоАП РФ) и уголовную (ст. 145.1 УК РФ) ответственность.

Таким образом, прежде всего, закон обязывает работодателя возместить ущерб работнику, причиненный нарушением условий трудового договора, другими словами, возместить не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Случаи возмещения ущерба работодателем предусмотрены статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации. Это, в частности, незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу; отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесение в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству

формулировки причины увольнения работника. Среди случаев незаконного увольнения следует, прежде всего, назвать незаконное увольнение работника в период его временной нетрудоспособности.

Приведем пример из судебной практики. Буйнакским районным судом Республики Дагестан было рассмотрено гражданское дело по иску Б. к Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту Ф.» в лице Регионального отделения ДОСААФ России по Республике Дагестан о признании незаконным увольнения с работы, восстановлении на работе в прежней должности и возмещении морального вреда. Ответчик исковые требования не признал. Судом установлено, что истец свои требования мотивирует тем, что приказом ответчика в период его временной нетрудоспособности он был незаконно уволен с занимаемой должности. В качестве основания увольнения в приказе указано, что он уволен за виновные действия, так как за время работы истца была обнаружена недостача имущества. Истец считает, что здесь налицо дискриминация в сфере труда и злоупотребление правом, так как в конце мая 2020 года во время пандемии он заболел и обратился в участковую больницу по месту жительства, доказательством чего служит листок нетрудоспособности. Исследовав материалы дела, заслушав заключение помощника прокурора, полагавшего, что необходимо удовлетворить требования истца ввиду нарушения работодателем установленной трудовым законодательством процедуры его увольнения, суд пришел к следующему выводу. Возражая против законности проведения процедуры увольнения, истец указал на то, что он уволен в период болезни, что подтверждается листком нетрудоспособности. Трудовой договор с Б. прекращен согласно ТК РФ по иным основаниям, предусмотренным трудовым договором, по инициативе работодателя. Однако согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Оценив собранные по делу доказательства в их совокупности и во взаимосвязи с нормами действующего законодательства, суд пришел к выводу, что увольнение Б. с должности начальника ПОУ Каспийский СТР РО ДОСААФ России по РД было осуществлено ответчиком с нарушением установленного трудовым законодательством порядка увольнения. Представленными доказательствами подтверждаются доводы истца о том, что он сообщил о своей болезни своим сотрудникам, в том числе и своему заместителю. Таким образом, в судебном заседании установлено, что Б. не скрывал своей временной нетрудоспособности. Работодателем не были представлены доказательства соблюдения установленной трудовым законодательством

процедуры увольнения истца. На основании изложенного суд решил признать незаконным приказ руководителя о прекращении трудового договора с работником, восстановить его в должности начальника Профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан, взыскать с Регионального отделения заработную плату за период отсутствия на работе и компенсацию морального вреда [2].

Из приведенного примера видно, что незаконное увольнение работника решается судом в пользу работника, который восстанавливается в прежней должности, а с работодателя взыскивается заработная плата за весь период и компенсация морального вреда.

Что касается внесения неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения в трудовую книжку, являющегося основанием материальной ответственности работодателя, то законом установлена обязанность работника доказать факт, что именно эта запись послужила препятствием к заключению трудового договора у другого работодателя. Поэтому следует согласиться с Н.Е. Вонтовой в том, что необходимо выделить в качестве отдельного основания привлечения работодателя к ответственности перед работником внесение в трудовую книжку определенных записей, в связи с чем надо дополнить ст. 234 ТК РФ положением об обязанности работодателя компенсировать не полученную работником заработную плату в случае задержки выдачи трудовой книжки, а также внесения в трудовую книжку не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника [3, с. 20].

Проблема нарушения права работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы существует очень давно. Ее особенность заключается в том, что, как правило, если работодатель не выплачивает заработную плату в установленный срок, то это нарушение касается всех работников данного работодателя [4, с. 112]. Прежде всего, полагаем необходимым перечислить наиболее распространенные нарушения законодательства об оплате труда, которые отражены в работе О.В. Мацкевича: «1) несоблюдение порядка и сроков выплаты заработной платы; 2) выплата заработной платы ниже величины МРОТ; 3) нарушение требований закона об ограничении удержаний из заработной платы; 4) оплата труда в денежной форме в размере, превышающем 20 % от общей суммы заработной платы; 5) несоблюдение требований по оплате труда в условиях, отклоняющихся от нормальных» [5, с. 33].

Следует подчеркнуть, что, например, такое нарушение, как несвоевременная выплата заработной платы приводит к тому, что работники некачественно выполняют свои трудовые обязанности, у них снижается заинтересованность в конечном результате труда, что негативно сказывается на дисциплине. Поэтому считаем, что вопросы правовой регламентации выплаты заработной платы в установленные сроки и в положенном размере

в настоящее время приобретают особую актуальность [6, с. 125].

Приведем пример невыплаты заработной платы работнику. Карабудахкентский районный суд Республики Дагестан, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению К. к администрации МО ГП о взыскании задолженности по оплате за выполненную работу, установил следующее. К. состоит в трудовых отношениях с администрацией МО ГП в должности оператора насосной станции. Между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор. Комиссия администрации актом приемки выполненных работ подтвердила, что он в полном объеме и в срок без замечаний выполнял возложенные на него трудовым договором обязанности. У ответчика имеется задолженность по заработной плате перед К., которая не оспаривается ответчиком, поэтому он просит суд взыскать с администрации МО ГП указанную задолженность. На основании изложенного суд решил исковые требования К. к администрации МО ГП о взыскании задолженности по заработной плате удовлетворить и взыскать с администрации МО ГП в пользу К. задолженность по заработной плате [7].

Как видим, за невыплату заработной платы с работодателя суд взыскивает задолженность за весь период неуплаты.

Как было сказано выше, за нарушение трудового законодательства, в том числе за невыплату заработной платы, законом предусмотрена также дисциплинарная ответственность работодателя, которая закреплена в статье 192 ТК РФ. В данном случае взыскание в виде замечания, выговора или увольнения накладывается на лицо, виновное в невыплате сотруднику заработной платы.

Ответственность работодателя состоит также в обеспечении условий труда работникам согласно трудовому законодательству, которые должны соответствовать положениям, установленным в трудовом договоре, так как в нем могут быть отражены особенности, присущие только отношениям с данным работником и не касающиеся других работников. Все дополнительные условия трудовых отношений между работником и работодателем, зафиксированные в конкретном трудовом договоре, после подписания сторонами и регистрации договора становятся обязательными для исполнения обоими сторонами [8, с. 207].

Статья 22 ТК РФ гласит, что всем работодателям надлежит соблюдать положения трудового законодательства и основные нормы в сфере охраны труда. Однако далеко не все придерживаются учрежденного порядка. Требования ТК РФ часто нарушаются, кадровый учет ведется ненадлежащим образом, законные права наемных работников не учитываются [9, с. 43]. За игнорирование и надлежащее исполнение норм, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель привлекается к ответственности. Как было отмечено, меры ответственности за нарушение норм трудового права прописаны в статье 362 Трудового кодекса,

в которой определено, что руководители и иные должностные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства, а также работодатели – физические лица несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Административную ответственность несет вся организация и ее руководитель, это главное ее отличие от материальной ответственности [10, с. 119]. Административное наказание наступает как за действия, так и за бездействия физического или юридического лица, должностного лица, предусмотренные по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или штрафа. Следует подчеркнуть, что нарушение условий трудового договора работодателем может привести к потере положительной репутации, к необходимости уплаты значительной суммы средств или к лишению свободы руководителя. Многие работодатели уверены, что они могут безнаказанно нарушать условия соглашения, подписанного с работником. Взыскание, налагаемое на работодателя, не восстанавливает имущественное положение работника, кроме того, обращение в правоохранительный орган негативно сказывается на будущих отношениях сторон трудового договора. В связи с этим привлечение работодателей к административной ответственности происходит редко [11, с. 240].

Помимо прав и обязанностей взаимного характера ТК РФ предусматривает ответственность за общие нарушения, касающиеся ненадлежащего оформления трудовых отношений. Так, признается серьезным нарушением отсутствие трудового договора в письменном виде, и по ч. 2 ст. 67 ТК РФ договор числится оформленным, как только работник приступил к своей непосредственной работе с ведома работодателя. При этом работодателю надлежит в трехдневный срок с даты действительного начала работ подписать трудовой договор с работником. За отсутствие договора работодателю грозит административная ответственность по КоАП РФ.

Работодателем также зачастую нарушаются положения статьи 137 ТК РФ, в частности, при введении штрафов и пени. В указанной статье приведен исчерпывающий перечень оснований, по которым допускаются удержания из зарплаты, и он не подлежит расширительному толкованию.

Что касается гражданско-правовой ответственности за нарушение условий трудового права, то она наступает лишь в случае нарушения личных неимущественных прав работника, а именно: чести, деловой репутации, достоинства и пр.

Уголовную ответственность за нарушение условий трудового права, к примеру, невыдачу работнику полагающихся выплат работодатель несет согласно статье 145.1 УК РФ. Для образования состава преступления необходимо, чтобы совершение виновного бездействия происходило в срок свыше трех месяцев.

На основе вышеизложенного можно сделать определенные выводы.

Российское законодательство определило пять видов ответственности работодателей и работников за нарушение условий трудового договора: материальную, дисциплинарную, гражданско-правовую, административную и уголовную.

Согласно статье 362 Трудового кодекса РФ работодатели, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Учитывая право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, представляется необходимым совершенствовать правовой механизм защиты этого права и внести соответствующие изменения в трудовое законодательство.

На законодательном уровне нужно предусмотреть обязанность работодателя возмещать работнику причиненный ущерб в виде невыплаченных доходов во всех случаях незаконного лишения права трудиться.

Список источников

1. Савенков Д.И. Материальная ответственность работодателя и основные правонарушения, за которые она наступает // Инновационное развитие современной науки: проблемы и перспективы: сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А.И. Вострецова. Нефтекамск, 2019. С. 148–151.
2. Решение Буйнакского районного суда Республики Дагестан по делу № 2-576/2020 от 8 сент. 2020 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Qe2CPHqmFWUP/> (дата обращения: 12.06.2021).
3. Вонтова Н.Е. Материальная ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться // *Ius Publicum et Privatum*. 2020. № 2 (7). С. 17–21.
4. Князева Н.А. Защита прав работников на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 1 (98). С. 111–118.
5. Мацкевич О.В. Модернизация системы гарантий своевременной выплаты заработной платы // Юридическое образование и наука. 2017. № 5. С. 31–35.
6. Магомедова А.Г. Особенности защиты прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда // юридический вестник ДГУ. 2019. Т. 32, № 4. С. 124–128.
7. Решение Карабудакентского районного суда Республики Дагестан по делу № 2-917/2020 от 27 окт. 2020 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/pVR1ZluVgcHO/> (дата обращения: 12.06.2021).

8. Рубанова Н.А. Трудовые отношения: соотношение прав и обязанностей работника и работодателя // Вопросы российского и международного права. 2019. Т. 9. № 10А. С. 202–210.
9. Киселева В.В. Повышение ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства // Молодой ученый. 2018. № 9 (195). С. 119–121.
10. Бадь С.А. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства // Sciences of Europe. 2018. № 26-3 (26). С. 42–44.
11. Панфилов Н.А., Шишкина А.Д. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (сравнительно-правовой анализ) // Вопросы российской юстиции. 2021. № 12. С. 238–248.

References

1. Savenkov D.I. Material'naya otvetstvennost' rabotodatel'ya i osnovnye pravonarusheniya, za kotorye ona nastupaet [Material responsibility of the employer and the main offenses for which it occurs], *Innovatsionnoe razvitie sovremennoi nauki: problemy i perspektivy: sb. st. mezhdunar. nauch.-prakt. konf. [Innovative development of modern science: problems and prospects: collection of articles of the International Scientific and Practical conference]*, ed. A.I. Vostretsova, Neftekamsk, 2019, pp. 148–151. (In Russian).
2. Reshenie Buinakskogo raionnogo suda Respubliki Dagestan po delu № 2-576/2020 ot 8 sent. 2020 g. [Decision of the Buinaksky District Court of the Republic of Dagestan in case No. 2-576/2020 of September 8, 2020]. (In Russian). Available at: <https://sudact.ru/regular/doc/Qe2CPHqmFWUP/> (accessed 12.06.2021).
3. Vontova N.E. Material'naya otvetstvennost' rabotodatel'ya za nezakonnnoe lishenie rabotnika vozmozhnosti trudit'sya [Financial liability of an employer for unlawful deprivation of the employee's ability to work], *Ius Publicum et Privatum*, 2020, no. 2 (7), pp. 17–21. (In Russian).
4. Knyazeva N.A. Zashchita prav rabotnikov na svoevremennuyu i v polnom ob"eme vyplatu zarabotnoi platy [Protection of workers' rights to timely and full payment of wages], *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava [Actual problems of Russian law]*, 2019, no. 1 (98), pp. 111–118. (In Russian).
5. Matskevich O.V. Modernizatsiya sistemy garantii svoevremennoi vyplaty zarabotnoi platy [Modernization of the system of guarantees of timely payment of wages], *Yuridicheskoe obrazovanie i nauka [Legal education and science]*, 2017, no. 5, pp. 31–35. (In Russian).
6. Magomedova A.G. Osobennosti zashchity prav rabotnikov na svoevremennuyu i v polnom ob"eme oplatu truda [Peculiarities of protection of workers' rights to timely and fully pay], *Yuridicheskii vestnik DGU [Law Herald of DSU]*, 2019, vol. 32, no 4, pp. 124–128. (In Russian).
7. Reshenie Karabudakhsenskogo raionnogo suda Respubliki Dagestan po delu № 2-917/2020 ot 27 okt. 2020 g. [The decision of the Karabudakhsent district court of the Republic of Dagestan in case No. 2-917/2020 dated 27 Oct. 2020]. (In Russian). Available at: <https://sudact.ru/regular/doc/pVR1ZluVgcHO/> (accessed 12.06.2021).
8. Rubanova N.A. Trudovye otnosheniya: sootnosheniye prav i obyazannostei rabotnika i rabotodatel'ya [Labour relations: the balance of rights and responsibilities of the employee and the employer], *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava [Issues of Russian and international law]*, 2019, vol. 9, no. 10A, pp. 202–210. (In Russian).
9. Kiseleva V.V. Povysheniye otvetstvennosti rabotodatelei za narusheniye trudovogo zakonodatel'stva [Increasing the responsibility of employers for violation of labor legislation]. *Molodoi uchenyi*, 2018, № 9 (195), pp. 119–121. (In Russian).
10. Bady S.A. Otvetstvennost' rabotodatel'ya za narusheniye trudovogo zakonodatel'stva [Employer's responsibility for violation of labor legislation], *Sciences of Europe*, 2018, no. 26-3 (26), pp. 42–44. (In Russian).
11. Panfilov N.A., Shishkina A.D. Otvetstvennost' rabotodatel'ya za zaderzhku vyplaty zarabotnoi platy (sravnitel'no-pravovoi analiz) [The responsibility of the employer for the delay in payment of wages (comparative legal analysis)], *Voprosy rossiiskoi yustitsii*. 2021, no. 12, pp. 238–248. (In Russian).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Алиева Зайнаб Ахмедовна, доцент кафедры гражданского права юридического института Дагестанского государственного университета, кандидат юридических наук, г. Махачкала, Российская Федерация. E-mail: zainab-09@rambler.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Alieva Zainab Akhmedovna, Associate Professor of Department of Civil Law at the Law Institute of Dagestan State University, Candidate of Law science, Makhachkala, Russian Federation. E-mail: zainab-09@rambler.ru

Поступила в редакцию 15 июня 2021 г.
Received 15 June, 2021