

Шевченко Екатерина Сергеевна
студент 4 курса, юридического факультета ФГБОУ ВО
«Оренбургский государственный университет», Россия, г. Оренбург

Рузаева Елена Михайловна
к.п.н., к. ю. н., доцент кафедры гражданского права и процесса
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург

ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Аннотация: В рамках данной научной статьи раскрываются некоторые особенности установления юридической ответственности для лиц, являющихся руководителями организаций, за нарушение трудового законодательства. Притом, также приводится сравнительная статистика подобных правонарушений за период 2017 и 2018 года.

Ключевые слова: юридическая ответственность, трудовое законодательство, руководитель организации, правонарушение, дисциплинарный проступок.

Annotation: This scientific article reveals some features of establishing legal liability for persons who are heads of organizations for violation of labor legislation. Moreover, comparative statistics of such offenses for the period of 2017 and 2018 are also provided.

Keywords: legal liability, labor law, head of the organization, offense, disciplinary offense.

На территории Российской Федерации основным законом государства выступает Конституция РФ. Её нормы, в том числе, трудовой направленности, становятся базовой основой для развития отраслей права. Тем самым, указанным актом задаются направления не только самих отраслей, но также

подразумевается и факт того, что то или иное лицо, за нарушение нормативных предписаний, должно быть подвергнуто определенной, так называемой, ответственности. Так как даже в преамбуле говорится о необходимости сочетания прав, свобод с реальными взаимными в ряде случаев обязанностями.

Явным тому примером выступает ситуация наступления ответственности руководителя юридического лица за нарушение норм трудового законодательства.

Ввиду изложенного ранее видится необходимым более подробно рассмотреть вопрос о юридически разнообразных санкциях с позиции ответственности лица за нарушение соответствующих норм в рамках не только трудовой, но и гражданско-правовой, уголовной и административной ответственности.

Однако прежде отметим, что, по сути своей, юридическая ответственность являет собой такой правовой институт, который находит свое проявление во властно-принудительном воздействии на всех субъектов, складывающихся в обществе правовых отношений. То есть смысл и сущность такого явления заключается в наказании виновных в нарушении норм права лиц.

Обязанность участников трудовых правоотношений по соблюдению норм права проистекает из ч. 2 ст. 15 Основного закона страны [1]. Таким образом, все лица должны неукоснительно блюсти закон. Несмотря на это, специальная обязанность, заключающаяся в прямом и неукоснительном соблюдении трудового законодательства и иных содержащих соответствующие нормы актов, по мнению О.Е. Репетовой, установлена законодателем только для работодателей [5, с. 77].

Данный аспект находит свое подтверждение и в ч. 3 ст. 11 и ч. 2 ст. 22 ТК РФ (руководитель организации принимает на себя обязательство, выстраивая свою деятельность, исходить из положений трудового законодательства) [2].

Кроме того, согласно ст. 362 ТК РФ должностные лица организаций, включая руководителя, виновные в нарушении трудового законодательства, несут юридическую ответственность (виды отражены в ст. 419 Кодекса).

Указанные нормы носят так называемый отсылочный характер, так как виды ответственности предусмотрены либо в иных кодексах, а равно и в иных статьях самого ТК РФ.

Правовой статус руководителя организации значительно отличается от статуса иных работников, что обусловлено спецификой его трудовой деятельности, местом и ролью в механизме управления организацией. Действием (бездействием) руководителя может быть причинен организации и работодателю более значительный ущерб, чем рядовым работником.

Итак, руководитель может быть подвергнут дисциплинарному взысканию по основаниям, указанным в п. 5, 6 ст. 81 ТК РФ.

Кроме того, кодекс содержит специальные основания дисциплинарной ответственности руководителя, к которым относятся правонарушения, перечисленные в п. 9 и 10 ст. 81 ТК РФ, а также в ст. 195 ТК РФ. Таким образом, руководитель несет ответственность на общих основаниях за совершение дисциплинарных проступков, не нарушающих напрямую права других работников.

Исключение составляет такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение. Помимо общих оснований руководитель может быть уволен и по дополнительным аспектам, предусмотренным в п. 9 и 10 ст. 81 ТК РФ. Порядок привлечения к ответственности определен в ст. 192-194 ТК РФ. Привлечь к дисциплинарной ответственности руководителя может работодатель – собственник имущества, органы юридического лица и иные [8, с. 213].

В данном аспекте встречается так называемая двойственность юридической ответственности, которая выражается в необходимости при стечении ряда обстоятельств наложения дисциплинарного взыскания (именно увольнения).

Итак, с одной стороны, увольнение применимо в отношении руководителя организации по общему правилу, если он совершил проступок дисциплинарного характера, по усмотрению его непосредственного работодателя.

С другой же стороны, на основании ст. 195 ТК РФ работодатель все-таки должен уводить руководителя, если имели место подтвержденные факты нарушения трудового законодательства.

То есть, используя за основу п. 9 ст. 81 ТК РФ, таким основанием (базой) становится принятие последним решения, реализация которого воспрепятствовала сохранению имущества организации (необоснованное решение) и так далее.

С учетом того, что в Кодексе отсутствует определение понятия необоснованного решения, для уяснения сущности данного термина необходимо обратиться к положениям Постановления Пленума ВС РФ от 2004 № 2, а именно к пункту 48 [3].

Гражданско-правовую ответственность, как отмечает О.Е. Репетова, необходимо применять в результате совершения действий (бездействия) с использованием властных полномочий, не соответствующих уставным целям [6, с. 78].

В частности, совершение действий, приводящих к выходу организации за рамки ее правоспособности; принятие необоснованного решения руководителем организации, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Значительное место в защите трудовых прав работников занимает уголовное законодательство. Руководители несут такую ответственность за нарушение правил охраны труда (ст.143 УК РФ); необоснованное увольнение беременной женщины (ст. 145 УК РФ) и так далее. К сожалению, уголовно-правовые нормы в сфере охраны трудовых прав на практике не обеспечивают эффективной защиты этих прав [7, с. 163].

Административная ответственность для руководителя может наступить за самые различные нарушения норм трудового законодательства. Перечень основных санкций довольно внушителен – это нарушение законодательства о труде и об охране труда (ст. 5.27 КоАП РФ); уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора (ст. 5.28 КоАП РФ); осуществление

дисквалифицированным лицом деятельности по управлению юридическим лицом (ст. 14.23 КоАП РФ) и т.п.

Так определением Челябинского областного суда ООО «Аура-мебель» было привлечено к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ и в отношении него назначено наказание в размере 30 000 рублей. Исходя из материалов дела следует, что ООО «Аура-мебель» не проводила аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В качестве примера привлечения руководителя организации к уголовной ответственности, можно привести приговор Мирового судьи судебного участка № 310 района Ростокино города Москва. Согласно материалам уголовного дела, гражданка Т.Н.А. являясь генеральным директором общества с ограниченной ответственностью допустила полную невыплату заработной платы работникам в течение двух месяцев. В ходе судебного заседания гражданка Т.Н.А. полностью признала свою вину и была приговорена к штрафу в размере 100 000 рублей [5].

Исходя из статистических данных, следует отметить то, что в 2018 году в порядке реализации предоставленных полномочий государственными инспекциями труда на территории РФ было организовано и проведено 138,5 тысяч проверок по вопросам соблюдения законодательства о труде, что на 4,4% больше, чем в 2017 году. За 2018 год выявлено более восьми ста тысяч нарушений в анализируемой области. Данный показатель вырос по сравнению с данными 2017 года на 30 процентов. Можно отметить, что в 2018 году по сравнению с 2014 годом на 27,8% сократилось число нарушений трудового законодательства индивидуальными предпринимателями [4].

Таким образом, в заключение следует отметить, что в отечественном праве предусмотрена специфическая ответственность для руководителя организации, которая наступает, если последним нарушаются нормы трудового права. Действующее административное и уголовное законодательство закрепляют различные санкции, за нарушение работодателем законодательства о труде. Несмотря на то, что на сегодняшний день, в Российской Федерации

действуют достаточно жесткие санкции за нарушение работодателем законодательства о труде, совершение данных видов преступлений и правонарушений остается на достаточно высоком уровне и исходя из данных статистики неуклонно растет. Считаем, что только неукоснительная реализация норм юридической ответственности по отношению к работодателю сможет поспособствовать разрешению данной проблемы.

Использованные источники:

1. Конституция Российской Федерации (Принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Российская газета. – 2014. – № 163.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019) // Российская газета. – N 256. – 2001.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. – N 297. – 2006.

4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики // [Электронный ресурс] / URL: <https://showdata.gks.ru/finder/> (дата обращения: 22.04.2020 г.).

5. Официальный портал Единого информационного пространства мировых судей города Москвы // [Электронный ресурс] / URL: <http://mos-sud.ru/ms/310/consideration/us/?id=1085406&year=2018/> (дата обращения: 22.04.2020 г.).

6. Репетова О.Е. Ответственность за нарушение трудового законодательства // Государство и право. – 2018. – № 4. – С. 77 – 81.

7. Сошникова А.С. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников: Учебное пособие. М.: – Деловой двор, 2018. – 356 с.

8. Ямалов Р.К. Правовое регулирование охраны труда. – М.: Юрайт, 2017. – 248 с.