

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЕЙ И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Скалешкина Карина Витальевна,
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Ермоленко Мария Олеговна,
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Актуальность темы определяется масштабностью проблемы распространения нарушений трудового законодательства среди нанимателей и должностных лиц, а также потребностью изучения причин данного явления для успешного противодействия. Необходимо оперативное реагирование государственных органов и противодействие ненадлежащему выполнению нанимателями и должностными лицами своих обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами.

Нарушение трудового законодательства предполагает использование контролирующими органами (надзора) определенных средств воздействия. Предназначение заключается в том, чтобы установить конкретное поведение субъектов в соответствии с законом. Факт нарушения нормативных актов независимо от вины лица является ключевым условием использования любых средств наблюдения и контроля влияния. Связь между контролем (надзором) за соблюдением трудового законодательства и ответственностью за его нарушение прямо выражена в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее ТК).

Согласно ст. 465 ТК «юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, адми-

нистративную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством» [3, ст. 465].

«Юридическими лицами выступают наниматели – юридические лица (организации). Под физическими лицами следует понимать нанимателей физических лиц, уполномоченных должностных лиц нанимателя и иных должностных лиц».

За несоблюдение законодательства о труде предусматриваются следующие виды ответственности: дисциплинарная, административная, уголовная, гражданско-правовая и материальная.

Вышестоящими по отношению к нижестоящим должностным лицам как по представлениям органов, которые осуществляют функцию надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности должностные лица, виновные в нарушении правил внутреннего трудового распорядка.

За совершение административных правонарушений против прав и свобод человека и гражданина, а также против порядка управления в сфере труда Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях предусмотрена административная ответственность. Данная ответственность назначается за нарушение правил по охране труда, отказ в приёме на работу, нарушение законодательства в сфере коллективных трудовых отношений и т.д.

Анализируя статью 199 Уголовного кодекса Республики Беларусь можно выделить 3 основания для привлечения к уголовной ответственности: необоснованный отказ в приёме на работу, увольнение женщины в связи с её беременностью и заведомо незаконное увольнение лица с работы.

Согласно статье 937 Гражданского Кодекса Республики Беларусь «юридическое лицо либо гражданин возмещает вред, причинённый его работником при исполнении трудовых (служебных, должностных) обязанностей» [1, ст. 937].

Выделяют следующие виды материальной ответственности в зависимости от виновного действия (бездействия) нанимателя (должностных лиц): «ответственность должностных лиц, виновных в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работ» (ст. 245 ТК); «ответственность нанимателя в связи с несвоевременным исполнением решения суда или постановления, принятого другим органом по рассмотрению трудовых

споров» (ст. 243, 247 ТК); «ответственность нанимателя и должностных лиц за задержку расчёта при увольнении» (ст. 78 ТК) и «выдачи трудовой книжки» (ст. 79 ТК); «ответственность нанимателя в связи с отказом заключить договор или несвоевременным его заключением» (ст. 16 ТК) [3].

«По результатам проверки в 2020 году членские организации и столичное объединение профсоюзов проконтролировали 482 субъекта. Выдано 131 представление с требованиями об устранении нарушений законодательства о труде, а также 264 рекомендации. Всего за прошедший год выявили 1 542 нарушения законодательства о труде. Сейчас они все устранены. Также в 2020-м правовые инспекторы провели 11 совместных проверок с прокуратурой» [2].

К частным случаям можно отнести: удержание заработной платы и несоблюдение нанимателями требований о заключении (продлении) контрактов с работниками, не допускающими нарушений трудовой, исполнительской или производственно-технической дисциплины.

Таким образом, можно сказать, что исследования по данной проблеме в настоящее время приобретают более значимый характер. По результатам проверки органов контроля низкая правовая культура руководителей организаций является причиной допущения нарушений ими трудовых прав работников, что служит следствием ненадлежащего исполнения ими своих должностных обязанностей. В практику вошли совместные приемы граждан, которые способствуют более эффективной защите конституционных прав граждан на труд и гарантированную долю вознаграждения от его экономических результатов, а также помогает оперативно реагировать и восстанавливать нарушенные права работников.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Гражданский кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 28 октября 1998 г. : одобрен Советом Республики 19 ноября 1998 г. : текст Кодекса в ред. Закона Республики Беларусь от 19 августа 2019 года // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] /ООО «Юрспектр». – Минск, 2021.
2. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2005. – Режим доступа : <http://www.pravo.by>.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г. : текст Кодекса в ред. Закона Республики Беларусь от 5 января 2016 года. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] /ООО «Юрспектр». – Минск, 2021.