

Виды ответственности, предусмотренные за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности

Общие положения

Виды ответственности, предусмотренные за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности. Федеральные законы, устанавливающие ответственность

Российским законодательством предусмотрено четыре вида ответственности работодателей и работников за нарушение требований трудового права, охраны труда и промышленной безопасности:

1. Дисциплинарная	За совершение работником дисциплинарного проступка	ст. ст. 192 – 194 Трудового кодекса РФ
2. Материальная	За нанесение материального ущерба в результате противоправного поведения (действий или бездействия)	Раздел XI Трудового кодекса РФ
3. Административная	За совершение административных правонарушений	Кодекс об административных правонарушениях РФ
4. Уголовная	За деяния, содержащие все признаки преступления	Уголовный кодекс РФ

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Дисциплина труда и трудовой распорядок организации

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 189 ТК РФ).

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Виды дисциплинарных взысканий

Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания за совершение работником дисциплинарного проступка (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Трудовой кодекс предусматривает следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ст. 81 или п.1 ст.336, а также п. 7 или 8 ст.81 в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Увольнение работника как мера дисциплинарного взыскания

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя, как мера дисциплинарного взыскания, может быть на основании п.п. 5,6,7,8,10,11 ст. 81 Трудового кодекса РФ вследствие:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (с учётом мнения органа первичной профсоюзной организации согласно ст. 82);

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации – работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения работником организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

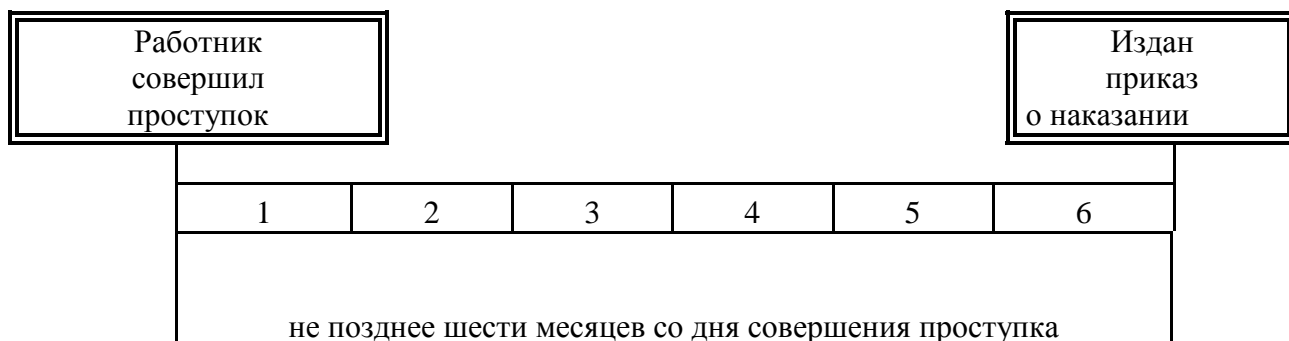
Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 7 (п. 8) ст. 81, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Порядок наложения и обжалования дисциплинарных взысканий

Согласно ст.193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если в течении 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.



Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.



По результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки дисциплинарное взыскание применяется не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Порядок снятия дисциплинарного взыскания

Согласно ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника или по ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих

нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников (ст.ст. 81,195 ТК РФ).

В случае если факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Материальная ответственность работодателя перед работником

Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ). Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы	нарушение ст. 76 ТК РФ
- незаконного увольнения работника	нарушение ст. ст. 77 и 81 ТК РФ
- незаконного перевода работника на другую работу	нарушение ст. ст. 72 и 74 ТК РФ
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения о восстановлении работника на прежней работе органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда	нарушение ст. 396 ТК РФ
	нарушение ст. 357 ТК РФ

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки	нарушение ст. 84.1 ТК РФ
- внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника	нарушение ст. 84.1 ТК РФ

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причинённый имуществу работника

Согласно ст.235 ТК размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику

Согласно ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленных сроков:

- выплаты заработной платы	нарушение ст. 136 ТК РФ
- оплаты отпуска	нарушение ст. 136 ТК РФ
- выплат при увольнении	нарушение ст. 140 ТК РФ

Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.