УДК 349.22

Г. Ю. Яхъяева
докторант кафедры трудового и экологического права
юридического факультета
Бакинского государственного университета
(Азербайджанская Республика)

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОНЯТИЕ И ВИДЫ

Правовой статус работодателя как субъекта трудового права наряду с правами включает обязанности и ответственность за их неисполнение. Однако остается открытым вопрос взаимосвязи количественного состава основных обязанностей работодателя и правовой значимости. Разбору данной проблемы посвящена данная публикация.

Правовой статус работодателя как субъекта трудового права наряду с правами включает обязанности и ответственность за их неисполнение. Система основных (статутных) обязанностей работодателя, установленных в ст. 12 («Ответственность и основные обязанности работодателя») Трудового Кодекса Азербайджанской Республики (далее — ТК Азербайджанской Республики) корреспондирует с системой прав другого субъекта трудового правоотношения — работника (ст. 10 ТК Азербайджанской Республики) [1]. Перечень статутных (основных) обязанностей работодателя, установленных в ст. 12 ТК Азербайджанской Республики, не является исчерпывающим, поскольку значительное их число закреплено в ряде нормативно-правовых актов.

Возникает вопрос: имеет ли количественный состав основных (статутных) обязанностей работодателя какую-либо правовую значимость? С нашей точки зрения, имеет, поскольку каждой основной (статутной) обязанности работодателя соответствует основное (статутное) право работника и, таким образом, механизм правового регулирования приобретает более высокую степень четкости и эффективности. Необходимо рассмотреть важный вопрос о статутных (основных) обязанностях физических лиц, выступающих в роли работодателей (ст. 3 ТК Азербайджанской Республики). Работодатель — физическое лицо может руководствоваться общими правами и обязанностями, установленными в ст. 11 и ст. 12 ТК Азербайджанской Республики. Однако в целом правовой статус работодателя — физического лица существенно отличается от правового статуса работодателя — юридического лица (ст. 11 и ст. 12 ТК Азербайджанской Республики) [1].

В аспекте вышеизложенного нормы ТК Азербайджанской Республики, посвященные правовому регулированию правового статуса работодателей — физических лиц, являются крайне необходимым структурным элементом в общем экономико-производственном механизме и требуют своего дальнейшего совершенствования, дальнейшего развития. Е. Б. Хохлов считает, что «вся система прав и обязанностей работодателя сводится, по существу, к трем основным статьям: 1) обязанности предоставить работу; 2) обязанности оплатить труд; 3) праву на получения от работника труда обусловленного количества и качества». Он называет эти обязанности «естественными» [2, с. 410–411]. С данной позицией нельзя не согласиться, так как по своей экономической природе и сути и содержанию трудовое отношение, как одна из основных разновидностей общественных отношений, состоит из трех вышеуказанных компонентов. Таким образом, наиболее точно отражающей характер правового статуса работодателя является классификация основных обязанностей работодателя, вытекающая из природы работодательской власти.

В юридической науке, в том числе и в трудовом праве, определение субъективной обязанности и ее содержания также является дискуссионным. Представляется, что под субъективной обязанностью следует понимать закрепленные за обязанным лицом вид и меру должного поведения, определенные либо предписанные юридическими нормами. Критериями субъективных обязанностей работодателя, отличающих их от основных (статутных) обязанностей работодателя, по нашему мнению, являются следующие:

принадлежность их работодателю как субъекту трудового права;

наличие у субъекта трудового права (работника, государства) притязания, которое он всегда может предъявить работодателю.

Таким образом, в отличие от основных (статутных), субъективные обязанности работодателя не устанавливаются в нормативных правовых актах, а являются одним из элементов содержания трудового и иных непосредственно связанных с ним правоотношений. Субъективную обязанность работодателя, на наш взгляд, можно определить как вид и меру его должного поведения, которые корреспондируют с субъективным правом другого субъекта трудовых или иных, непосредственно связанных с ними правоотношений.

По мнению Н. В. Щукиной, виновное нарушение работодателем своих обязанностей, а также злоупотребление наделенными полномочиями в трудовом правоотношении, повлекшее неблагоприятные последствия, являются основаниями для привлечения работодателя к дисциплинарной или материальной ответственности [3, с. 9]. Основанием для привлечения к материальной ответственности является имущественный ущерб или вред здоровью и жизни работника. А дисциплинарная ответственность преследует иную цель — наказать

правонарушителя. Поэтому возможно одновременное применение дисциплинарного взыскания и возложение материальной ответственности. Основанием материальной ответственности работодателя является правонарушение с материальным составом, выразившееся в виновном противоправном нарушении работодателем трудовых обязанностей, возложенных на него законодательством, а также трудовым договором. Основной целью материальной ответственности является правовосстановительная функция.

Основанием для привлечения работодателя — физического лица или руководителя организации к дисциплинарной ответственности является совершение им дисциплинарного проступка. Согласно ст. 311 ТК Азербайджанской Республики, если работодатель, нарушив определенные трудовым договором обязательства, а также требования ТК и других нормативно-правовых актов, входящих в систему трудового законодательства, нанес определенный ущерб правам и законным интересам работника, он привлекается к дисциплинарной ответственности, предусмотренной ст. 186 ТК Азербайджанской Республики. А в соответствии со ст. 186 ТК Азербайджанской Республики предусмотрено привлечение работодателя к дисциплинарной ответственности собственником предприятия, а если предприятие в государственной собственности, то соответствующим органом исполнительной власти [1].

В науке трудового права возможность привлечения работодателя к административной и уголовной ответственности обосновывается тем, что одна и та же правовая обязанность может обеспечиваться не одной, а несколькими санкциями, применение которых зависит от степени общественной опасности нарушения, характера вреда, причиненного правонарушением, и т. д. Административная ответственность, в отличие от дисциплинарной и материальной ответственности, реализуется в рамках административного охранительного правоотношения, а не в рамках трудового правоотношения. Данное правоотношение возникает между правонарушителем (виновным работодателем (его представителем)) и государством (уполномоченным государственным органом, его должностными лицами).

Уголовная ответственность работодателя (его представителя) за нарушение трудового законодательства установлена, если его виновные действия повлекли или могли повлечь тяжкие последствия. За преступления в данной сфере установлены более строгие санкции, которые носят карательный характер, поэтому данный вид юридической ответственности рассматривается как крайняя мера и применяется исключительно в случаях, предусмотренных уголовным законодательством. Субъектами уголовной ответственности за совершение указанных преступлений являются работодатели — физические лица и представитель работодателя — организации (руководитель, иные уполномо-

ченные лица), на которых возложена обязанность по применению трудового законодательства и по обеспечению и осуществлению контроля за соблюдением требований охраны труда.

Таким образом, ТК Азербайджанской Республики и нормативно-правовыми актами, входящими в систему трудового законодательства, за нарушение или ограничение трудовых прав работников в какой-либо форме и порядке, а также за злоупотребление этими правами, невыполнение обязательств, определенных трудовым договором, работодатели в определенном законодательством порядке несут материальную, дисциплинарную, административную и уголовную ответственность (ст. 310 ТК Азербайджанской Республики [1]).

1. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Азербайджанской Респ. от 1 февр. 1999 г. № 618-IQ : с изм. и доп. по состоянию на 27 дек. 2024 г. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30420364 (дата обращения: 17.03.2025). Перейти к источнику Вернуться к статье

2. Курс российского трудового права : в 3 т. СПб : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. Т. 1 : Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова. 573 с. Вернуться к статье

3. Щукина Н. В. Ответственность руководителя, иных ответственных лиц работодателя за нарушение законодательства о труде : автореф. дис. … канд. юрид. наук / МГУ им. М. В. Ломоносова. М., 2001, 24 с. Вернуться к статье

G. Y. Yah’yaeva

Responsibility of the employer as a subject of labor law: concept and types

The legal status of an employer as a subject of labor law, along with rights, includes duties and responsibility for their non-fulfillment. However, the question of the relationship between the quantitative composition of the main duties of the employer and the legal significance remains open. This publication is devoted to the analysis of this problem.