

УДК: 349.2

**Мадалинов Алишер Турсунжанович**

Преподаватель кафедры «Гражданского права и процесса»  
Юридического факультета КНУ им. Ж. Баласагына

## **ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ НОРМ ОБ ОХРАНЕ ТРУДА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

В работе проанализированы научные позиции по вопросу понятия, сущности юридической ответственности, а также ее значение в сфере труда. Произведено комплексное исследование национального законодательства в сфере юридической ответственности за нарушения норм об охране труда в Кыргызской Республике, дана оценка его современному состоянию. В заключении сделаны выводы и предложения автора в целях улучшения регулирования трудовых правоотношений законодательством Кыргызской Республикой.

**Ключевые слова:** юридическая ответственность и его виды, санкции, охрана труда, работник, работодатель, государственное принуждение.

**Alisher Madalinov**

Lecturer of the Department «Civil law and process»  
The law faculty of KNU. J. Balasagyn

## **LEGAL RESPONSIBILITY FOR VIOLATION OF NORMS ON LABOR PROTECTION IN THE KYRGYZ REPUBLIC**

This paper analyzes the scientific position on the question of concepts, entities of legal liability and its importance in the workplace. Produced a comprehensive study of national legislation in the sphere of legal responsibility for violations of rules on labor protection in the Kyrgyz Republic, the estimation of the modern condition. In conclusion, the findings and suggestions of the author in order to improve the regulation of labor relations by the legislation of the Kyrgyz Republic.

**Key words:** legal liability and its types, sanctions, health and safety, employee, employer, government coercion.

Охрана труда — одно из общеобязательных условий осуществления хозяйственной деятельности во многих странах мира, в том числе в Кыргызской Республике. Требования охраны труда обязательны как для работодателей, так и для наемных работников.

Работодатели в соответствии со ст. 211 Трудового кодекса Кыргызской Республики обязаны создавать здоровые и безопасные условия труда, которые должны соответствовать нормативно-правовым актам, а также обеспечивать соблюдение требований законодательства относительно прав работников в области охраны труда.

Следует отметить повышенное внимание к вопросам юридической ответственности как со стороны ученых-теоретиков, так и среди юристов. Природу ответственности исследовали А. В. Малько, М. Н. Марченко, Н. И. Матузов, В. Д. Перевалов, О. Ф. Скакун, В. Н. Храпанюк и др. Однако в науке трудового права Кыргызстана вопрос юридической ответственности за нарушения норм об охране труда не освещен в полной мере, в существующих научных работах в рамках трудового права эти вопросы исследовались фрагментарно или в рамках более широкой правовой проблематики, без комплексного подхода. Они не были предметом и отдельного исследования.

Цель статьи — провести научный анализ вопроса юридической ответственности за нарушения норм об охране труда в Кыргызской Республике.

Одним из действенных средств ограничения правонарушений является юридическая ответственность.

Вопрос о юридической ответственности тесно связан с проблемой правового регулирования. Отношения ответственности всегда выступают в качестве составной части предмета отрасли права, требующей специфического метода правового регулирования. Отраслевая принадлежность конкретного вида юридической ответственности проявляется через отраслевую принадлежность правовых норм ответственности. Она же в свою очередь определяется двумя признаками: предметом и методом правового регулирования.

Определенный вид ответственности характеризует своеобразие,

особенности метода отрасли трудового права, используемого для регулирования общественных отношений, поскольку определение мер ответственности в случае нарушения прав субъекта составляет один из компонентов метода правового регулирования.

Сыроватская Л. А. подчеркивает тесную связь этих двух юридических категорий и обращает внимание на то, что «способ правового воздействия неизбежно находит свое отражение в санкциях, как средствах охраны определенных общественных отношений, которые в каждой отрасли содержат определенную степень качественной специфики».[1, с.39]

В теории насчитывается несколько видов понятий юридической ответственности. Подавляющее большинство предложенных понятий, по мнению Сабитова Р. А. [2, с.83], можно свести к нескольким формулам:

1. «ответственность — обязанность»;
2. «ответственность — правоотношение»;
3. «ответственность — мера государственного принуждения»;
4. «ответственность — применение мер государственного принуждения»;
5. «ответственность — неблагоприятные последствия правонарушения».

Юридическую ответственность принято разделять на гражданско-правовую, уголовно-правовую, административно-правовую и дисциплинарную. Эта классификация направлена на выявление особенностей той или иной отрасли права. Однако она является неполной, так как не все отрасли права нашли в этом перечне свое отражение.

В науке существует сомнение о правильности выделения наряду с уголовной, гражданско-правовой, административной, таких видов юридической ответственности как дисциплинарная и материальная [3, с.89]. Раманкулов К. С. пишет о трудовой ответственности [4, с.423].

На наш взгляд в целях упорядочения видов юридической ответственности в рамках отрасли трудового права и облегчения применения этих норм,

целесообразней принять отдельный закон о «Юридической ответственности за нарушение трудового законодательства».

Так, в Испании ответственность предпринимателя за нарушение норм об охране труда предусмотрена отдельным Законом 8/1998 от 7 апреля 1998 г. «О правонарушениях и санкциях в социальной области»[5, с.431]. В третьем разделе закона содержатся положения о санкциях, которые устанавливаются за каждый тип правонарушения в соответствии с их тяжестью.

Не следует забывать и о моральном вреде, причиненном работнику неправомерными действиями работодателя. Некоторыми авторами справедливо презюмируется причинение морального вреда работнику в случае нарушения его трудовых прав [6, с.13].

Статья 446 Трудового кодекса КР регламентирует виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В соответствии с статьей, лица, виновные в таких нарушениях, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК КР, законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законам.

Глава 5 Закона Кыргызской Республики «Об охраны труда» содержит положение, согласно которому лица виновные в нарушении требований охраны труда, невыполнении обязательства по охране труда, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, трудовыми договорами, или препятствующие деятельности представительных органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Применение того или иного вида юридической ответственности зависит от характера нарушения трудовых прав работника, степени тяжести и ряда других обстоятельств. Для правильного наложения любого из видов ответственности необходимо рассмотреть фактические обстоятельства, в которых находится

лицо, нарушившее нормы трудового права.

Из положений Трудового кодекса КР следует вывод о том, что законодатель, не выделяя отдельно материальную ответственность, рассматривает ее как часть гражданско-правовой. Аналогичная точка зрения прослеживается и в работе. Скобелкина В. Н [7, с.15].

Трудовым правонарушением является нарушение обязанным субъектом трудового права своих трудовых обязанностей по соблюдению прав другого субъекта, трудовых или непосредственно связанных с ними правоотношений. Поскольку государственный надзор и контроль осуществляются за исполнением трудового законодательства и правил охраны труда, обязанными субъектами, в соответствии с Трудовым кодексом КР, являются работодатель и должностные лица его администрации, которые обязаны соблюдать нормы законодательства о труде, а следовательно, не нарушать права работников.

За нарушение норм об охране труда применяется дисциплинарная ответственность. Согласно мнению Раманкулова К. С. — дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового законодательства за совершенный дисциплинарный проступок[8. с.358].

Дисциплинарная ответственность должностных лиц организации за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выражается в применении к ним мер дисциплинарного характера (наложении дисциплинарных взысканий).

Статья 192 Трудового кодекса КР предусматривает следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, увольнение. Законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. К ним можно отнести такой вид взыскания как штраф — который выражается в удержании определенной суммы от заработной платы, в данном случае такой вид взыскания можно применять, когда из-за несоблюдения дисциплины работник причинил ущерб работодателю. Исходя из этого, можно было бы закрепить

штраф как вид дисциплинарного взыскания в ст.192 ТК КР в целях повышения трудовой дисциплины.

В Трудовом праве так же применяется такой вид ответственности как материальная — которая выражается в возмещении ущерба стороной, причинившей ущерб в соответствии с Трудовым кодексом КР и иными нормативно-правовыми актами.

Материальная ответственность наемного работника возникает только при наличии его вины в возникновении ущерба. Закон запрещает перелгать риск нормальной производственной деятельности организации на работника. Применение материальных санкций возможно, если действия работника способствовали уменьшению наличного имущества работодателя, ухудшению состояния наличного имущества работодателя, ухудшению состояния этого имущества либо привели к тому, что работодатель был вынужден произвести.

Административная ответственность за нарушения норм об охране труда регламентируется нормами Кодекса об Административной ответственности главой 8 и закрепляется статьями 68-80.

За наиболее грубые нарушения трудового законодательства наступает уголовная ответственность.

Не все сферы трудовых отношений охраняются уголовным законом. Например, в Уголовном кодексе КР (далее — УК КР) отсутствует специальная норма, предусматривающая ответственность за принудительный труд. Согласно ст. 28 Конституции КР принудительный труд запрещен. Как свидетельствует практика, такие случаи встречаются. Учеными неоднократно обсуждался вопрос о правомерности норм, регламентирующих временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости. Полагаю, что включение данной нормы в Трудовой кодекс неправомерно, т.к. противоречит ч. 3 ст. 28 Конституции КР.

При определенных условиях даже при отсутствии специальной нормы принуждение к труду может охватываться иными составами преступления, такими, как похищение человека (ст. 123 УК КР), незаконное лишение свободы (ст. 125 УК КР), злоупотребление должностным положением (ст. 301 УК КР).

В Уголовном кодексе КР содержатся также нормы, непосредственно охраняющие права граждан, предусмотренные ч. 3 ст. 28 Конституции КР (право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены). К числу таких норм относится и ст. 142 УК КР «Нарушение правил охраны труда». Особенностью данной нормы по мнению Раманкулова К. С. выражается в особом характере отличительной особенностью по сравнению с другими нормами института охраны труда является то, что они также входят в институты других отраслей права т.к. санкции предусмотренные за соответствующие правонарушения, содержатся не только в трудовом, но и в административном и уголовном праве. Следовательно, данная группа норм является не отраслевой, а комплексной [9, с.392].

Указанная статья содержит две части, первая из которых предусматривает ответственность за «Нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение менее тяжести вреда здоровью». Данное деяние наказывается привлечением к общественным работам сроком от двухсот пятидесяти до трехсот пятидесяти часов либо штрафом в размере от трехсот до четырехсот расчетных показателей, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо публичным извинением с возмещением ущерба, либо ограничением свободы на срок до одного года.

Если то же деяние повлекло тяжкие последствия, то в соответствии с частью 2 ст. 142 УК КР наказание состоит в лишении свободы на срок от двух до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Субъективная сторона данного состава характеризуется неосторожной формой вины по отношению к наступившим последствиям. Само по себе нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда может быть только умышленным, ибо неосторожная форма вины конструируется законодателем только к наступлению последствий действия или бездействия (ст.

24 УК КР).

Субъект анализируемого преступления специальный, т.е. лица, на которых в соответствии с их служебным положением или по специальному распоряжению возложена обязанность по охране труда и соблюдению правил техники безопасности на соответствующем участке работы или контроль за их выполнением. По мнению некоторых авторов, по уголовному делу следует устанавливать, входила ли в компетенцию виновного такая обязанность; была ли это обязанность оформлена в надлежащем порядке и доведена до его сведения [10, с.159].

Статья 54 Трудового кодекса КР содержит положение, в котором запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Причем не допускается, за исключением случаев, предусмотренных законом, ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников.

Включение этой нормы в Трудовой кодекс КР можно назвать несомненным достижением для трудового права того периода.

В этой связи необходимо дополнить диспозицию статьи 144 УККР положением предусмотренные ст. 54 ТК КР, в которой предусматривается ответственность только при необоснованном отказе в приеме на работу беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет.

В соответствии со ст. 144 УК КР, за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, предусмотрен штраф в размере до ста расчетных показателей.

Уголовный кодекс КР дает исчерпывающий перечень статей уголовной ответственности в сфере охраны труда. Если сравнить Уголовный кодекс



Кыргызской Республики с Уголовным кодексом Российской Федерации, то там закреплена статья 145-1, предусматривающая ответственность за невыплату свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенную руководителем предприятия, учреждения или организации из корыстной или иной личной заинтересованности.

В нашем Уголовном кодексе подобная ответственность не предусмотрена. В силу того, что в нашем государстве рыночная экономика и подавляющее большинство работодателей частные организации, а государство в лице своих органов и должностных лиц, в частности осуществляет надзор и контроль за соблюдением норм охраны труда, то включение подобной нормы в Уголовный кодекс КР было бы обоснованным.

В ч.2 ст.9 Конституции, статья 142 УК КР направлены на охрану жизни и здоровья человека в процессе труда. Положение ч. 3 ст. 42 Конституции КР закрепляет, что «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены...».

Казалось бы, что охрана здоровья людей является более важной задачей государства, чем охрана их имущества. Но, например, за кражу применяется высшая мера наказания в виде лишения свободы на срок от 5 до 7 лет с конфискацией имущества, а за нарушение правил охраны труда, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека — наказывается лишением свободы на срок от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

За нарушение авторских, смежных прав и прав патентообладателей если оно причинило крупный ущерб, ст. 150 УК КР предусматривает тот же срок лишения свободы (до пяти лет), что и ст. 142 УК КР — за нарушение правил охраны труда, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека. За нарушение авторских прав, совершенное неоднократно или группой лиц, полагается лишение свободы на срок до 5 лет. Такое же наказание предусмотрено ст. 142 УК КР за нарушение правил охраны

труда, повлекшее за собой тяжкие последствия. Однако это несопоставимые по тяжести преступления.

Уголовные кодексы многих стран содержат специальную статью (или несколько статей), устанавливающую ответственность за нарушение правил охраны труда, в ряде случаев весьма значительную, например, согласно Уголовному кодексу Италии, — до 10 лет тюремного заключения [11, с.220].

В условиях рыночной экономики усиливается эксплуатация работодателями наемных работников, увеличивается количество нарушений трудового законодательства. Поэтому необходимо введение в УК КР соответствующих положений об уголовной ответственности, в том числе и за принудительный труд, за нарушение прав профсоюзов.

**Системный анализ положений, регулирующих ответственность за нарушение норм об охране труда, позволил сделать следующие выводы о сложившейся в законодательстве КР ситуации:**

1. В условиях развития рыночных отношений становится необходимым говорить не только о мерах государственного принуждения. Дисциплинарная ответственность, предусмотренная Трудовым кодексом КР, применяется работодателем, а не государством. Кроме того, правом снять дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения также обладает работодатель.

2. Автором предлагается понятие юридической ответственности за нарушение норм об охране труда. Юридическая ответственность за нарушение норм об охране труда — это последствие вредного деяния в процессе трудовых правоотношений, которое выражается в применении к правонарушителю предусмотренных санкцией правовой нормы мер государственного принуждения.

3. Особенностью юридической ответственности за нарушение норм об охране труда является как наличие собственно трудовых норм об ответственности, так и применение норм гражданского, уголовного, административного законодательства. То есть нормы, устанавливающие

ответственность за нарушение правил охраны труда входят в институты других отраслей права, т.к. санкции, предусмотренные за соответствующие правонарушения, содержатся не только в трудовом, но и в других отраслях права.

4. В целях единообразного толкования видов ответственности следует говорить об ответственности соответствующей отрасли права. В целях упорядочения видов юридической ответственности в рамках отрасли трудового права и облегчения применения этих норм необходимо принять отдельный Закон Кыргызской Республики «Юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства».

5. В целях способствования улучшения дисциплины труда на производстве следует ввести штраф как вид взыскания и дополнить ст. 192 Трудового кодекса КР.

6. Следует ужесточить уголовную ответственность за нарушение правил охраны труда, повлекшее по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека и назначить его в виде лишения свободы на срок до десяти лет.

7. В условиях рыночной экономики усиливается эксплуатация работодателями наемных работников, увеличивается количество нарушений трудового законодательства. Поэтому необходимо введение в УК КР соответствующих положений об уголовной ответственности, в том числе и за принудительный труд, за нарушение прав профсоюзов.

8. Рекомендуется на практике учитывать не только вину работодателя, но и работников, в чьи обязанности также, в соответствии с Трудовым кодексом КР, входит соблюдать требования охраны труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и другие.

8. Назрела необходимость правовой регламентации оценки экономического и социального ущерба, причиненного в результате

несоблюдения государственных нормативных требований по охране труда работником и работодателем.

### Литература

1. Сыроватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990. С. 39.
2. Сабитов Р. А. Понятие и виды юридической ответственности // Материалы научно-практической конференции. Челябинск, 2001. С. 83-89.
3. Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Бишкек. 2008г. С.423.
4. Попов В. И. Юридическая ответственность в трудовом договоре // Материалы научно-практической конференции. Челябинск: Челяб. госуниверситет, 2001. С. 66-67.
5. Трудовое и социальное право зарубежных стран: Основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. М.: Юрист, 2002. С.431.
6. Шафикова Г. Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику. : Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2000. С. 13.
7. Скобелкин В. Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж: Центр.-Черноземное книжное издательство, 1990. С. 15.
8. Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. — Б. Издательский дом “Наука и образование”, 2003. С.358
9. Раманкулов К. С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. — Б. Издательский дом “Наука и образование”, 2003. С.392
10. Уголовное право. Особенная часть. Учебник для вузов / Под ред. И.Я. Козаченко, З.А. Незнамовой, Г.П. Новоселова. М., 1998. С. 159.
11. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М., 1999. С.220

### References

1. Syrovatskaja L.A. Otvetstvennost' za narushenie trudovogo zakonodatel'stva. M., 1990. p. 39. (*in Russian*)
2. Sabitov R.A. Ponjatie i vidy juridicheskoy otvetstvennosti // Materialy nauchno-prakticheskoy konferencii. Cheljabinsk, 2001. p. 83-89. (*in Russian*)
3. Ramankulov K.S. Trudovoe pravo Kyrgyzskoj Respubliki. Bishkek. 2008g . p.423. (*in Russian*)
4. Popov V.I. Juridicheskaja otvetstvennost' v trudovom dogovore // Materialy nauchno-prakticheskoy konferencii. Cheljabinsk: Cheljab. gosuniversitet, 2001. p. 66-67. (*in Russian*)
5. Trudovoe i social'noe pravo zarubezhnyh stran: Osnovnye instituty. Sravnitel'no-pravovoe ssledovanie / Pod red. Je B. Frenkel'. M.: Jurist, 2002. p.431. (*in Russian*)
6. Shafikova G.H Kompensacija moral'nogo vreda, prichinnogo rabotniku. : Avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk. Ekaterinburg, 2000. p. 13. (*in Russian*)
7. Skobelkin V.N. Disciplinarnaja i material'naja otvetstvennost' rabochih i sluzhashhih. Voronezh: Centr.-Chernozemnoe knizhnoe izdatel'stvo, 1990 .p. 15. (*in Russian*)
8. Ramankulov K. S. Trudovoe pravo Kyrgyzskoj Respubliki. Uchebnik. — B. Izdatel'skij dom “Nauka i obrazovanie”, 2003. p.358 (*in Russian*)
9. Ramankulov K. S. Trudovoe pravo Kyrgyzskoj Respubliki. Uchebnik. — B. Izdatel'skij dom “Nauka i obrazovanie”, 2003. p.392 (*in Russian*)
10. Ugolovnoe pravo. Osobennaja chast'. Uchebnik dlja vuzov / Pod red. I.Ja. Kozachenko, 3.A. Neznamovoj, G.P. Novoselova. M., 1998. p. 159. (*in Russian*)
11. Kiselev I.Ja. Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnik dlja vuzov. M., 1999.p.220 (*in Russian*)