

Помощник прокурора Промышленного района г. Самара Завойских Я.А. разъясняет

Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Вопрос: Какая административная ответственность предусмотрена для работодателя за нарушение трудового законодательства?

Ответ: В зависимости от вида нарушения установлены виды наказания.

Так, работодатель за нарушение основных прав работника, например за несоблюдение и не утверждение графика отпусков, не проведение индексации заработной платы, не правильное ведение трудовых книжек может быть привлечен к административной ответственности (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, повторное - ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ) в виде предупреждения, штрафа на должностных лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей, от 1 до 5 тысяч рублей, а на юридических лиц от 30 до 50 тысяч рублей.

За нарушение трудового законодательства, выразившиеся в уклонении от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо подмена его договором об оказании услуги (подряда), ненадлежащий допуск работника к работе, предусмотрена ответственность (ч. 3 и 4 статьи 5.27 КоАП РФ, повторное - ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ) должностных лиц в виде штрафа от 10 до 20 тысяч рублей, индивидуальных предпринимателей от 5 до 10 тысяч рублей, юридических лиц - от 50 до 100 тысяч рублей.

За самое распространенное нарушение трудового законодательства - невыплата заработной платы, в том числе ее части и другие выплаты, например расчета при увольнении, отпускных денежных средств установлена ответственность (ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, повторное ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ) на должностных лиц в виде штрафа от 10 до 20 тысяч рублей, на индивидуальных предпринимателей от 1 до 5 тысяч рублей, на юридических лиц от 30 до 50 тысяч рублей.

За нарушения трудового законодательства в сфере государственных нормативных требований охраны труда (ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ) предусмотрена ответственность для должностных лиц в виде штрафа от 2 до 5 тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от 2 до 5 тысяч рублей; на юридических лиц - от 50 до 80 тысяч рублей.

Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение (ч. 2 5.27.1 КоАП РФ) может грозить штрафом на должностных лиц в размере от 5 до 10 тысяч рублей; на юридических лиц от 60 тысяч до 80 тысяч рублей.

За необеспечение работников средствами индивидуальной защиты (ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ) установлена ответственность в виде штрафа на должностных лиц в размере от 20 до 30 тысяч рублей; на юридических лиц - от 130 до 150 тысяч рублей.

Вопрос: Какая уголовная ответственность предусмотрена для работодателя за нарушение трудового законодательства?

По ряду нарушений трудового законодательства установлена уголовная ответственность, конечно, в этом случае, должен быть дискриминационный мотив и (или) наличия личной (корыстной) заинтересованности.

Так, установлена ответственность:

- (ст. 144.1) за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста

(наказание штраф до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов).

- (ст. 145 УК РФ) за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет

(наказание штраф до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов).

- (ст. 145.1 УК РФ) за полную невыплату свыше двух месяцев или частичную невыплату свыше трех месяцев заработной платы (наказание штраф в размере до 120 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 1 года, лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года, принудительными работами на срок до 1 лет, лишением свободы на срок до 1 года). Если указанные действия повлекли тяжкие последствия, то виновному лицу может быть назначено наказание до 5 лет лишения свободы.

- (ст. 143 УК РФ) за нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека (наказание - штраф в размере до 400 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо принудительными работами на срок до 1 года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 1 года или без такового). Если указанные действия повлекли смерть человека, то виновному лицу может быть назначено наказание до 4 лет лишения свободы.

Вопрос: Имеется ли ответственность за нарушение трудового законодательства у работников?

Трудовым кодексом Российской Федерации предусмотрена ответственность работника за нарушение трудового законодательства в части неисполнение трудовых обязанностей, т.е. совершение дисциплинарного проступка.

Так, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговор либо увольнение по определенным обстоятельствам.

В частности, работника могут уволить за неоднократное неисполнение им трудовых обязанностей при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания (выговор, замечание).

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

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение, при этом непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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. Не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

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.