АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

Яхова Софья Олеговна

Юридический институт/кафедра государственно-правовых дисциплин, Тихоокеанский государственный университет, г. Хабаровск, Россия.

**Аннотация**

Цель представленной статьи - провести анализ административной ответственности за нарушение трудовых прав граждан. Задачи исследования являются: анализ понятия административной ответственности трудовых прав, исследование существующей обстановки в данной области, выявление проблем. Методология исследования – анализ научной литературы по заданной проблеме, а также практического отечественного опыта. Актуальность исследования заключается в возросшей степени необходимости исследования ответственности за нарушение трудовых прав, в частности, в условиях пандемии коронавируса, когда рынок труда оказался в весьма затруднительном положении. Объект исследования – административная ответственность. Предмет исследования – нарушения трудовых прав. Гипотеза исследования заключается в возможности нарушения трудовых прав граждан и несоответствие законодательству на практике. Результаты исследования показывают, что в современных условиях законодательство по административной ответственности развито достаточно, необходимо контролировать уровень его исполнения и реализации на практике.

**Ключевые слова:** административная ответственность, нарушение, трудовые права, граждане, исследование, трудовые права.

Под нарушением норм трудового законодательства принято понимать действие либо бездействие руководства предприятия, которое стало причиной ущемления прав и интересов наемного сотрудника. Меры, принимаемые по отношению к нарушителям, подробно описаны в статьях Трудового, Гражданского, Уголовного Кодекса, а также Кодекса по административным нарушениям.

Гендиректор предприятия, а также его заместители и прочие уполномоченные сотрудники, которые игнорируют свои прямые и непосредственные обязанности, отвечают за свои поступки. Наибольшее распространение получила административная ответственность, представленная начислением штрафных санкций и лишением определенных правомочий.

Исследование имеет целью проведение анализа современных достижений в сфере трудового законодательства и разработка базовых основ ответственности за несоблюдение законов. Важную роль также играет оформление практических рекомендаций по улучшению дел в теории и на практике.

Задачи, которые помогает решить исследование:

1) выявление структуры административной ответственности за несоблюдение трудового законодательства;

2) комплексный анализ и оценка оснований, а также условий ее применения;

3) определение особенностей правонарушений и их мотивов, признаков, составов;

 4) учет нюансов производства по делам, связанным с административными правонарушениями;

5) разработка практических рекомендаций и действенных предложений, связанных с совершенствованием основ законодательных норм.

Ответив на эти вопросы, можно будет понять, насколько рационально разработана система мер и взысканий, и насколько качественно защищены права и интересы сотрудников, работающих в государственных и частных организациях на территории Российской Федерации.

Государственная трудовая инспекция (ГИТ) регулярно предоставляет статистику нарушений. В ней чаще всего можно встретить такие правонарушения:

1) отсутствие строго установленного и регламентированного штатного расписания;

2) различия в окладах сотрудников, занимающих одни и те же посты, выполняющих идентичные обязанности;

3) отказ от оформления письменного договора или не включение в него базовых условий, которые подробно прописаны в ст. 57 ТК РФ;

4) выплата работникам должностного оклада, который не соответствует нормам МРОТ;

5) задержки в перечислении заработной платы;

6) отсутствие предоставления сотрудникам расчетных листков;

7) невозможность сотрудника использовать отпускные дни в течение более чем двух лет;

8) отказ от применения табеля рабочего времени;

9) игнорирование необходимости выплаты за сверхурочный труд;

1. несоблюдение норм охраны труда.

Как можно заметить, наибольшее количество нарушений связано с заключением и изменением трудовых отношений, их расторжением, порядком оплаты труда, регулированием рабочего времени. Это далеко не все нарушения, однако они являются основными, именно за них, как показывает практика, работодатели несут административную ответственность.

Директор может получать штраф со стороны нескольких служб государственного контроля и надзора:

1) трудовая инспекция, работающая на государственном федеральном уровне;

2) страховой фонд;

3) прокуратура города, в котором зарегистрировано предприятие;

4) служба, контролирующая миграционные потоки;

5) противопожарные органы.

Все зависит от того, к какой категории относится сотрудник, права которого ущемлены.

В последнее время пределы юрисдикции в рамках административной ответственности стали значительно шире, в сравнении с законодательными нормами, которые действовали ранее. Должностные лица трудовой инспекции теперь вправе осуществлять производство таких дел, а также инициировать применение по отношению к виновным сторонам мер административного взыскания, даже если они были наложены другими органами.

Наряду с этим КОАП РФ обязательно подразумевает возможность привлечения к административной ответственности организации, включая допущенные нарушения норм трудового законодательства и федеральных (региональных) нормативно-правовых актов. В разделах 1, 3, 4, 5 данной нормы не указано, что эти же меры могут быть применены по отношению к физическому лицу.

Почти любое нарушение, допущенное работодателем, чревато наложением на него штрафа. Его размер зависит от нескольких факторов. В первую очередь, от степени и характера нарушения. Важную роль играет то, в который раз оно совершено, повторные несоблюдения законодательства наказываются, как правило, большими суммами.

В ст. 419 ТК РФ сказано, что нарушение работодателем норм трудового законодательства чревато несением ответственности, которая представлена в нескольких видах. Окончательное наказание определяется масштабами нарушений.

Поскольку в статье речь ведется именно о направлении административной ответственности, ему стоит уделить особое внимание. Наказания формируются и применяются на основании Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации (КОАП РФ). Как правило, их инициирует трудовая инспекция в ходе плановой или случайной проверки, а также при получении письменной жалобы от наемного сотрудника. Административная ответственность детально описана в гл. 28, 29 КОАП РФ.

Основные меры воздействия, принимаемые контролирующими органами по отношению к нарушителям, заключаются в предупреждении, временной приостановке деятельности, штрафе за несоблюдение норм трудового законодательства. Особого внимания заслуживают положения ст. 5.27. Нарушения влекут за собой назначение следующих штрафов:

* 1000-5000 рублей – для должностных лиц;
* аналогичная сумма – для тех, кто получил статус ИП;
* 30-50 т. р. – для предприятий.

Если указанные лица совершат нарушение повторно, сумма штрафного взыскания будет увеличена соответственно до 10-20 т. р. (для должностных лиц), 10-20 т. р. (для ИП) и 50-70 т. р. (для организаций).

Такие меры действуют в отношении лиц, допустивших основные нарушения (они были перечислены выше). Также штраф начисляется в следующих случаях:

1) фактическое допущение сотрудника к осуществлению трудовых действий при отсутствии у него соответствующих полномочий (регламент – п. 3);

2) игнорирование требований, связанных с составлением трудового соглашения (законодательная норма – п. 4);

3) допущение повторных нарушений, если ранее меры наказания уже были применены (п. 5);

4) невыплата заработной платы или несанкционированные просрочки, задержки без уважительных причин и их объяснения (пункт 6, 7).

Должностные лица могут нести несколько видов ответственности одновременно, что прописано в ст. 195, 419 Трудового кодекса РФ.

Помимо всего прочего, руководитель может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Произойти это может в том случае, если он не соблюдал нормы коллективного договора. Для решения этой задачи профсоюзная организация направляет в компанию письмо с детальным описанием обстоятельств. Руководство фирмы должно инициировать проверку и сообщить о ее результатах официальному представителю контролирующего органа. Если факт игнорирования норм трудового законодательства будет подтвержден, договор с сотрудником может быть расторгнут.

Самые распространенные формы данной ответственности, согласно абзацу 1 ст. 192 Трудового кодекса РФ – это выговор, замечание, увольнение в соответствии с основаниями, прописанными в действующих нормах законодательства. Некоторые предприятия в процессе назначения наказаний опираются на локальные нормативно-правовые акты. За каждый проступок действует исключительно один вид взыскания. Причем данная мера не является обязательной. Тип наказания определяется степенью тяжести проступка.

### Материальная ответственность - она является достаточно частой в случае, если имеет место нанесение серьезного ущерба (прямого или косвенного) по отношению к имуществу, принадлежащему сотруднику. В данном случае речи не идет о каких-то штрафных санкциях или мерах воздействия, а только о предоставлении компенсации. Возмещение происходит по регламенту, установленному в Трудовом Кодексе РФ или иных законах. Наряду с этим действуют следующие принципы:

1) ответственность руководителя перед предприятием состоит в возмещении полной величины ущерба (ст. 277 ТК рФ);

2) перед работником она может возникать в случае лишения его возможности выполнения обязательств (ст. 234), причинения ущерба (235), лишения или задержки зарплаты (236), моральный вред (237);

3) работник отвечает перед работодателем путем возмещения ущерба, возникшего по его вине (ст. 238, 241, 243).

В ряде ситуаций работодатель вправе отказаться от взысканий с работника.

### Гражданско-правовая ответственность - если сравнивать ее с материальной ответственностью, можно сделать вывод о том, что разница состоит в необходимости возмещения имущественного и морального вреда, а также выгоды, которая была упущена, что прописано в ст. 1064 Гражданского кодекса РФ. Если по вине руководителя возникли убытки, он должен компенсировать их организации в полном объеме. Речь идет о расходах, понесенных лицом, права и интересы которого были нарушены.

### Уголовная ответственность - данный вид ответственности предусмотрен исключительно за самые тяжелые преступления. В качестве регламента по всем этим вопросам выступает Уголовный кодекс РФ. При этом обязательство по сбору доказательств возлагается на суд. Чтобы сделать это, требуется наличие определенных составляющих:

1. подтверждение факта злоупотребления полномочиями;
2. наличие пострадавших лиц;
3. наблюдение тесной взаимосвязи между деяниями руководителя и последствиями;
4. наличие предварительного умысла.

Как правило, уголовная ответственность наступает в случае увольнения сотрудницы на определенном месяце беременности или задержки денежных выплат на 2 месяца и более. Поводом также может стать игнорирование норм охраны труда, дискриминация работников.

Основным регламентом по данному вопросу, как уже отмечалось, является Кодекс по административным правонарушениям (КОАП РФ). Именно в нем прописаны действия работодателей и должностных служащих, а также виды и размеры наказаний за них. Сумма взыскания зависит от того, в каком статусе находится виновное лицо (это может быть ИП, наемный сотрудник, организация).

1. Отсутствие подписанного трудового соглашения. Индивидуальные предприниматели платят до 10 т. р., должностные лица – до 20, юридические лица – до 100. Неправомерное составление соглашения, а также наличие ошибок в его оформлении чревато начислением аналогичных штрафных взысканий.
2. Несоблюдение принципов ведения трудовых книжек наказывается штрафами до 5 и 50 т. р. для ИП и должностных лиц, а также предприятий соответственно. Аналогичные суммы предусмотрены за ошибки в оформлении процедуры увольнения, нарушения норм законодательства в данном аспекте. Такие же штрафы уплачиваются виновными лицами при нарушении норм отдыха сотрудников и привлечения их к сверхурочной работе.
3. Точно такие же штрафы (от 1 до 50 т. р. в зависимости от статуса виновного лица) предусмотрены за привлечение к труду женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, в выходные и праздники.
4. Нарушением является нерациональный порядок действий при этом, неправомерное эксплуатирование труда лиц с инвалидностью, превышение норм ежедневного трудового процесса, допущение ошибок в учете рабочего времени. За него предусмотрены такие же суммы штрафов.
5. Идентичными являются наказания за отсутствие табеля, оформления дополнительного отпуска, отсутствие предоставления работникам выходных дней. А также времени для отдыха в ходе выполнения должностных обязанностей. ИП и должностные лица платят от 1 до 5 т. р., а фирмы – до 50 т. р.
6. Точно такие же взыскания для ИП и организаций по закону предусмотрены за допущение ошибок в процессе утверждения графика отпусков, отсутствие выплаты зарплаты, снижение суммы оклада. При этом должностным лицам грозит штраф до 20 т. р.
7. Аналогичная ситуация складывается при ошибках в оплате работы по выходным и праздникам, сверхурочной работы, отсутствии полного расчета, оплаты выходного пособия в соответствии с нормами ст. 178 ТК РФ.
8. Штрафы от 15 т. р. для ИП и должностных лиц и от 110-130 т. р. для организаций грозят при отсутствии проведения проверки знаний по охране труда, обязательных медицинских осмотров, средств защиты.
9. Несоблюдение норм охраны труда для ИП и должностных лиц чревато предупреждением или штрафным взысканием от 2 до 5 т. р., то же самое касается игнорирования требований организации труда инвалидов, неправильного оформления документов. Юридические лица при этом платят до 80 т. р.
10. Штрафы за несоблюдение условий коллективного договора, нежелание его заключения и неправомерный отказ от подписи платят исключительно организации, они составляют от 1 до 5 т. р.

Как можно заметить, вилка штрафов достаточно крупная, и их размер зависит от некоторых факторов. Практика показывает, что взыскания начисляются на основании жалоб работников и сотрудников трудовой инспекции.

Наряду с Кодексом по административным нарушениям действует ГК РФ. В соответствии с ним предусмотрены следующие виды нарушений и наказаний.

1. Причинение сотруднику или его имущественной собственности вреда в ходе осуществления им трудовых обязанностей. Нужно будет полностью возместить убытки, а также выплатить компенсацию. Детали предварительно согласуются обеими сторонами. В качестве регламента по данному вопросу выступает п. 1 ст. 1064 ГК РФ.
2. Нанесение вреда морального характера. Сумма компенсации, которую должно выплатить виновное лицо, устанавливается в судебном порядке. Для регламентации используются нормы ст. 151 ГК РФ.
3. Нарушение прав и игнорирование интересов сотрудника. В данном случае возмещение убытков происходит в полном объеме. Регулируется эта проблема с использованием норм ст. 15.

Гражданский кодекс регулирует преимущественно гражданские отношения и предполагает более низкую степень ответственности. Тем не менее, если дело дошло до суда, последствия могут оказаться серьезными.

В УК РФ также указаны нарушения, при которых грозят определенные наказания.

1. Несоблюдение норм охраны труда, что спровоцировало случай травматизма. Организация платит штраф до 200 000 рублей или в сумме зарплаты за срок в 18 месяцев. Также могут быть назначены работы до 480 часов. Регламент – п. 1 ст. 143 УК РФ. Что касается исправительных работ, они также предусмотрены и составляют 2 года максимум. Есть и лишение свободы до 12 мес.
2. Смерть сотрудника в связи с несоблюдением норм и принципов охраны труда. Виновное лицо отправляется на работы на срок в 4 года. Работать в определенной сфере при этом оно не может. Данный вид ответственности предусмотрен нормами п. 2 ст. 143.
3. Отсутствие обоснованности отказа в приеме на работу. Штраф составляет 200 000 рублей, или же он выплачивается в размере совокупного дохода за отрезок времени в 18 месяцев. Также есть вероятность назначения работ в течение 360 часов. Регламент по данному вопросу – ст. 145. Такая же ответственность по УК РФ грозит при увольнении беременной сотрудницы и работницы, на попечении которой находится несовершеннолетний ребенок.
4. Невыплата какой-то части зарплаты или иных денежных поощрений в течение трех месяцев и более, если в этом была персональная заинтересованность руководителя. Начисляется штраф в сумме 120 000 рублей или в величине дохода за 12 месяцев. Наряду с этим налагается запрет на работу в той же сфере в течение года. Также виновное лицо может быть направлено на работы на 2 года.
5. Абсолютная невыплата заработной платы на протяжении 2 месяцев и более. В данном случае штрафная санкция составляет от 100 до 500 т. р. или в величине дохода за 3 года. Есть вероятность того, что виновное лицо будет отправлено на работы или лишится свободы. Срок всех этих наказаний также составляет 3 года. Регламент по данному вопросу – ст. 145.1.
6. Обнаружение серьезных последствий в ходе задержки зарплаты или ее невыплаты. Штрафные санкции в данном случае являются аналогичными, лишение свободы может достигать 5 лет, при этом виновное лицо лишится права работать в той же сфере на весь этот срок.
7. Нарушение конфиденциальности данных, речь идет о звонках, переписке, сообщениях. В данном случае, согласно ст. 138 УК РФ, виновное лицо отправляют на работы на срок до 1 года или же лишают свободы на 4 года.

Заключение

 Таким образом, нарушение трудовых прав работников подразумевает несение нескольких видов ответственности. Наиболее масштабная законодательная база представлена именно в Кодексе по административным нарушениям. Также, на основании проделанной работы, можно свидетельствовать о достаточном уровне развитости законодательства Российской Федерации, касаемо административной ответственности за несоблюдение трудовых прав граждан. Однако развитость законодательство – это лишь этап к совершенствованию ситуации. Необходимо крайне тщательно контролировать уровень реализации данных прав на практике.

**Список литературы**

1. Собрание законодательства РФ. - 2019. - № 1. - Ст. 2.

2. Щукина, Н. В. Виды юридической ответственности должностных лиц организации за нарушение законодательства о труде / Н. В. Щукина // Адвокатская практика. - 2015. - № 3.

3. Вольдман, Ю. Трудовой кодекс: его взаимодействие с Кодексом об административных правонарушениях / Ю. Вольдман // Хозяйство и право. - 2017. - № 7.

4. Викторов, И. С. Административная ответственность за нарушения законодательства о трудовых правах граждан / И. С. Викторов, Ж. В. Жирова // Трудовое право. - 2014. - № 6.

5. Шалыгин, Б. И. Правовая ответственность за нарушение прав граждан на оплату труда / Б. И. Шалыгин // Трудовое право. - 2017. - № 8.

6. Феофилактов, А. С. Судебно-арбитражная практика по делам о привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства работодателем / А. С. Феофилактов // Трудовое право. - 2018. - № 12.