



## ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЮЛЛЕТЕНЬ №2

апрель 2017г.

### Виды ответственности работодателя за нарушение законодательства о труде.

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются в установленном законом порядке к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности.

Привлечение к **дисциплинарной ответственности** руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников предусмотрено статьей 195 [ТК РФ](#). Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа о нарушении указанными лицами трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников. Если факт нарушения подтвердится, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения.

**Административная ответственность** за правонарушения, связанные с нарушением трудового законодательства, предусмотрена в КоАП РФ.

Согласно статье 5.27 КоАП РФ за нарушение законодательства о труде и об охране труда пунктом 1 указанной статьи предусмотрена административная ответственность в виде штрафа. Причем статьей 5.27 КоАП РФ штраф налагается на должностных лиц (понятие должностного лица дано в статье 2.4 КоАП РФ), то есть оштрафовать могут руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела кадров. Например, начальник отдела кадров будет привлечен к ответственности за неправильное ведение кадрового учета; главного бухгалтера оштрафуют при неправильном начислении заработной платы работникам. К случаям нарушения законодательства о труде и об охране труда относятся также:

- Заключение срочного трудового договора в отсутствие достаточных к тому оснований;
- Задержка выплаты заработной платы;
- Наложение дисциплинарного взыскания на работника, отказавшегося выполнять работу, не предусмотренную условиями трудового договора. (Такие действия работодателя также могут быть рассмотрены в качестве нарушения трудового законодательства, поскольку в соответствии со статьей 60 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором).

Частью 2 статьи 5.27 КоАП РФ установлено, что нарушение трудового законодательства должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет за собой наказание в виде дисквалификации на срок от одного года до трех лет. Как разъяснил Пленум ВС РФ в пункте 17 Постановления от 24 марта 2005 года № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса РФ об административных правонарушениях», под аналогичным правонарушением следует понимать совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда (например, первый раз должностное лицо не произвело расчет при увольнении одного, а позднее – при увольнении другого работника).

Административное наказание в виде дисквалификации назначается судьей. То есть лицо, ранее оштрафованное за нарушение трудового законодательства, при его повторном нарушении лишается права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в

[совет директоров](#) (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (статья 3.11 КоАП РФ).

За отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты статьей 5.42 КоАП РФ предусмотрен штраф на должностных лиц работодателя в размере от 20 до 30 МРОТ.

КоАП РФ предусмотрена ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства, применяемого в **отношении коллективных договоров (соглашений)**:

1. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (статья 5.28 КоАП РФ).
2. Непредставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля, за соблюдением коллективного договора, соглашения - влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (статья 5.29 КоАП РФ).
3. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (статья 5.30 КоАП РФ).
4. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ (статья 5.31 КоАП РФ).
5. Уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции) - влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (статья 5.32 КоАП РФ).
6. Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, - влечет наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 МРОТ (статья 5.33 КоАП РФ).
7. Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки - влечет наложение административного штрафа в размере от 40 до 50 МРОТ (статья 5.34 КоАП РФ).

Нарушение работодателем или заказчиком работ (услуг) правил привлечения и использования в Российской Федерации иностранных работников - влечет наложение административного штрафа:

- на граждан в размере от 10 до 20 МРОТ;
- на должностных лиц - от 25 до 200 МРОТ;
- на юридических лиц - от 100 до 3000 МРОТ (статья 18.10 КоАП РФ).

Неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей - влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 до 10 МРОТ; на должностных лиц - от 10 до 20 МРОТ (статья 19.4 КоАП РФ)  
Невыполнение в установленный срок законного предписания органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ; на должностных лиц - от 10 до 20 МРОТ; на юридических лиц - от 100 до 200 МРОТ (статья 19.5 КоАП РФ).

Непринятие по постановлению органа (должностного лица), рассмотревшего дело об административном правонарушении, мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, - влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 3 до 5 МРОТ (статья 19.6 КоАП РФ).

**Уголовная ответственность** за преступления, связанные с нарушением трудового законодательства, предусмотрена УК РФ. Уголовная ответственность руководителей предусмотрена за:

- необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, по этим мотивам. Наказание предусмотрено статьей 145 УК РФ в виде штрафа в размере до 200 тысяч рублей или в размере заработной платы или другого дохода осужденного, за период до 18 месяцев либо обязательных работ на срок от 120 до 180 часов;

- невыплату свыше 2 месяцев заработной платы, пособий и иных установленных законом выплат. Статьей 145.1 УК РФ установлен штраф в размере до 80 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода должностного лица за период до 6 месяцев, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишение свободы на срок до 2 лет. Те же деяния, повлекшие тяжкие последствия, - наказываются штрафом в размере от 100 тысяч до 300 тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 до 2 лет либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) на срок до 3 лет или без такового.

- 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 тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека. Ответственность в данном случае наступает либо в виде штрафа от 200 до 500 МРОТ, либо в размере заработной платы или другого дохода осужденного за период от 2 до 5 месяцев, либо исправительных работ на срок до 2 лет, либо лишения свободы на срок до 2 лет (часть 1 статьи 143 УК РФ). То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, - лишение свободы на срок до 5 лет с лишением права заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового (часть 2 статьи 143 УК РФ);

Трудовым законодательством также предусмотрена **материальная ответственность** работодателя:

Ø **за задержку выплаты заработной платы и других выплат** - 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 (статья 236 ТК РФ). При этом размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Ø **за моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя**, - сумма ущерба возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (статья 237 ТК РФ), а в случае возникновения спора – судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Ø за все случаи незаконного лишения работника возможности трудиться – работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок (статья 234 ТК РФ). К упомянутым случаям относится:

- незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу;

- отказ работодателя от исполнения или несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Кроме того, в ТК РФ существует специальная норма, предусматривающая ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Согласно статье 90 ТК РФ

*«лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами».*

**Запомните! Соблюдайте! Требуйте исполнения!**

**Нарушаются Ваши трудовые права? Вы являетесь членом профсоюза?**

**Обращайтесь:**

- в свою первичную профсоюзную организацию, которая представляет ваши интересы и осуществляет контроль за соблюдением ваших трудовых прав.

**Звоните:** - в городскую организацию Профсоюза по телефонам: **72-21-95, 72-96-53** или электронной почте: **[gkedu35@gmail.com](mailto:gkedu35@gmail.com)**.

**В Профсоюзе Вы получите юридическую консультацию и практическую помощь в защите Ваших законных прав при разрешении индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, в суде, в органах прокуратуры и федеральной инспекции труда!**