

«О некоторых вопросах привлечения к административной ответственности за нарушения законодательства о труде»

В Кодексе Российской Федерации (далее – КоАП РФ) выделены две основные статьи, устанавливающие ответственность за нарушение трудового законодательства.

В ст. 5.27 КоАП РФ определена ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, а в ст. 5.27.1 КоАП РФ – за нарушение государственных нормативных требований охраны труда.

Отдельно имеется ответственность за непроведение специальной оценки условий труда (ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ).

Условия труда на рабочем месте являются обязательными условиями трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

Если работодатель не установил в трудовом договоре условия труда на рабочем месте, то он может быть привлечен к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ как за ненадлежащее оформление трудового договора.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). За неуказание конкретной даты выплаты заработной платы работодатель может быть привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Если работодатель не выдает работникам расчетные листки в нарушение ст. 136 ТК РФ, то за это правонарушение предусматривается штраф согласно ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

В постановлении Верховного Суда Российской Федерации от 15.08.2014 № 60-АД14-16 устанавливается, что каждый из выявленных фактов нарушения законодательства о труде образует самостоятельный состав административного правонарушения, предусмотренный ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Таким образом, нарушения разных статей ТК РФ образуют несколько самостоятельных составов правонарушений.

Срок давности привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства составляет один год (ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ).

Соответственно, при нарушении трудового законодательства и законодательства об охране труда при проверке работодатель может быть привлечен к административной ответственности, и штраф налагается за каждый проступок по отдельности.

Каждый из выявленных в результате проведенной проверки нарушений законодательства о труде и об охране труда, в том числе непроведение специальной оценки условий труда, невключение в трудовой договор условий труда на рабочем месте, неустановление конкретных дат выплаты заработной платы, неуведомление работников в письменной форме о составных частях заработной платы (невыдача расчетных листков), образует самостоятельный состав административного правонарушения, за которое на организацию можно наложить отдельный штраф согласно нормам КоАП РФ.