АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

А. СОСНА,
преподаватель юридического факультета Молдавского госуниверситета
П. ТАБЭРЭ,
преподаватель Института непрерывного образования

SUMMARY

The article is about application of administrative responsibility for violation of legislation on labor protection and hygiene.

The authors made a research into main directions of improvement of legislation in security techniques, protection and hygiene in contemporary conditions of European integration.

* * *

В публикуемой статье речь идет об административной ответственности за нарушение законодательство о труде и предлагаются конкретные предложения по совершенствованию данной законодательный нормы.

Административная ответственность за нарушения отдельных норм трудового законодательства установлена статьями 55-61 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях № 218 – XVI от 24.10.2008 года (далее-Кодекс) [1].

Кодекс, который вступил в силу 31 мая 2009 года, в отличие от Кодекса об административных правонарушениях, утвержденного законом Молдавской ССР от 29 марта 1985 года, который утратил силу 31 мая 2009 года, ограничил круг нарушений трудового законодательства, влекущих административную ответственность.

Согласно части (1) ст. 55 Кодекса, нарушение трудового законодательства, законодательства о технике безопасности и гигиене труда, других норм по охране труда влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 40 до 50 условных единиц, а на должностных лиц – в размере от 50до 75 условных единиц и юридических лиц в размере от 80 до 120 условных единиц.

Данная правовая норма является бланкетной, т.к. предусматривает наказание за нарушение законодательства об охране труда [2].

Охрана труда представляет собой один из важнейших институтов трудового права, т.е. совокупность правовых норм, «обеспечивающих безопасность, сохранение здоровья и работоспособность человека в процессе труда» [3, с. 44].

В Республике Молдова охрана труда регулируется ст. ст. 222-244, 248, 250, 253, 255 Трудового кодекса Республики Молдова (ТК РМ), другими законами и подзаконными нормативными актами.

Нарушение этого законодательства влечет применение административной ответственности [4].

Например, ст. 248 ТК РМ запрещает применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах за исключением работ по санитарному и бытовому обслуживанию и работ, не требующих физического труда.

Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещено применение труда женщин, а также нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утверждены постановлением Правительства РМ № 624 от 06.10.1993 года [5].

Если женщина будет выполнять работу, предусмотренную этим Списком, начальник территориальной инспекции труда или его заместитель должен согласно статье 409 Кодекса составить протокол о правонарушении и передать его для рассмотрения по существу в компетентную судебную инстанцию.

Согласно части (2) ст. 55 Кодекса, нарушения трудового законодательства о технике

безопасности и гигиене труда, других норм по охране труда, совершенные в отношении несовершеннолетнего, влекут наложение штрафа на физических лиц в размере от 50 до 80 условных единиц, а на должностных лиц – в размере от 100 до 150 условных единиц и на юридических лиц – в размере от 120 до 180 условных единиц.

Несовершеннолетние работники, т.е. физические лица в возрасте до 18 лет, пользуются правом на повышенную охрану по сравнению с совершеннолетними работниками, и нарушение их прав на охрану труда карается более строго.

В соответствии с частью (1) ст.56 Кодекса, использование должностными лицами при составлении официальных документов названий профессий или должностей, не соответствующих классификатору занятий РМ, влечет наложение штрафа в размере от 10 до 50 условных единиц.

Данная норма является бланкетной, т.к. устанавливает административную ответственность за нарушение Классификатора занятий Республики Молдова, утвержденного постановлением Молдовастандарта.

Под официальными документами, в которых указываются название профессий или должностей, следует понимать индивидуально трудовые договоры (ст. 45, пункт d) части (1) ст.49, ст. 67, пункт f части (2) ст. 68, ТК РМ, (приказы, распоряжения, решения, постановления) о приеме на работу (ст. 65 ТК РМ), о приостановлении индивидуальных трудовых договоров часть (4) ст. 75 ТК РМ, о прекращении индивидуальных трудовых договоров (ст. 81 ТК РМ) и трудовые книжки (ст. 66 ТК РМ).

Трудно объяснить, почему законодатель установил административное наказание за такое легко исправимое нарушение как использование в официальных документах названий профессий или должностей, не соответствующих Классификатору занятий Республики Молдова, но не установил наказаний за такие грубые нарушения прав работников, как незаконные увольнения, незаконные переводы на другую работу, незаконные удержания из заработной платы.

Согласно части (2) ст. 56 Кодекса, неуведомление в установленный законодательством срок получателями пособий по безработице и/или пособия по трудоустройству территориального агентства занятости населения, в котором они зарегистрированы, о любых изменениях условий, на основании которых были назначены пособия, влечет наложение штрафа в размере от 3 до 10 условных единиц.

Согласно части (1) ст. 57 Кодекса, умышленное нарушение более чем на два месяца установленного срока выплаты заработной платы, уплаты взносов обязательного государственного социального страхования, взносов обязательного медицинского страхования, а также осуществления других выплат постоянного характера, установленных законодательством, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 50 до 100 условных единиц, а на должностных лиц – в размере от 100 до 200 условных единиц и на юридических лиц в размере от 200 до 300 условных единиц.

Сроки выплаты заработной платы установлены ст. ст. 142 и 143 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 142 ТК РМ, заработная плата выплачивается регулярно работнику или его доверенному лицу на основе доверенности, заверенной по месту работы работника, в рабочие дни, установленные коллективным или индивидуальным трудовым договором но:

a) Не реже двух раз в месяц - для работников, труд который оплачивается повременно или сдельно;

b) Не реже одного раза в месяц - для работников, труд который оплачивается на основе месячных должностных окладов.

Согласно части (4) ст. 142 ТК РМ, выплата заработной платы за работу по случаю, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы.

Сроки расчета при прекращении индивидуального трудового договора установлены ст. 143 ТК РМ.

Согласно части (1) ст. 143 ТК РМ, при отсутствии спора о размерах всех причитающихся работнику от предприятия сумм расчет производится:

a) в случае прекращения

индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, в день освобождения;

b) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до дня освобождения (в случае прогула без уважительных причин, лишения свободы и пр.), не позднее, чем на следующий день после предъявления освобожденным работникам требования о расчете.

В случае возникновения спора о размере сумм, причитающихся работнику при освобождении, работодатель во всяком случае обязан выплатить а срок, указанный в части (1) ст. 143 ТК РМ, неоспариваемую сумму (часть (2) ст. 143 ТК РМ).

Умышленное нарушение этих сроков более чем на 2 месяца влечет применение административного наказания в виде штрафа. Следовательно, умышленная невыплата заработной платы на срок, не превышающий 2 месяца, не влечет административного наказания. Данная норма позволяет 2 месяца безнаказанно не выплачивать заработную плату, нарушая право работника на своевременное получение заработной платы в полном объеме.

Законодатель не учел или не захотел учесть, что заработная плата является основным или даже единственным источником существования работников, которые составляют большинство населения нашей страны. Поэтому наказываться должна любая задержка заработной платы на срок, превышающий 3 дня.

При этом умышленное нарушение установленного срока выплаты заработной платы с корыстной целью должно влечь повышенную ответственность виновных в этом лиц.

Согласно части (2) ст. 57 Кодекса, умышленное нарушение более чем на 2 месяца установленного срока выплаты пенсий, стипендий, пособий, а также осуществление других выплат постоянного характера, установленных законодательством, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 75 до 100 условных единиц, а на должностных лиц – в размере от 110 до 200 условных единиц и на юридических лиц – в размере от 220 до 300 условных единиц.

Данная норма, по нашему мнению, нуждается в изменении. Административная ответственность должна наступать за умышленное нарушение более чем на 3 дня срока выплаты пенсий, стипендий и т.д.

Если умышленная задержка выплаты заработной платы может быть вызвана уплатой процентов за пользование кредитом, чтобы избежать повышенных процентов за просрочку, оплатой сырья, чтобы избежать простоя предприятия и т.п., то умышленная задержка выплаты пенсий может быть вызвана только личными мотивами лица, ответственного за выплату пенсий. Поэтому административную ответственность должна влечь выплата пенсий с нарушением срока более чем на 3 дня, а не более чем на 2 месяца. За 2 месяца нарушитель может неосновательно обогатиться безнаказанно.

Статья 57 Кодекса устанавливает административную ответственность не только физических лиц, виновных в умышленном нарушении сроков выплаты заработной платы и т.д., но и юридических лиц, работники которых совершали это правонарушение. Административная ответственность юридических лиц, впервые установленная Кодексом, противоречит принципу личного характера ответственности за правонарушения, установленному ст. 8 Кодекса, и принципу индивидуализации ответственности за правонарушение и наказание за правонарушение, установленному ст. 9 Кодекса.

Согласно части (2) ст. 8 Кодекса, ответственность за правонарушение несет только лицо, умышленно или по неосторожности совершившее деяние, предусмотренное законом о правонарушениях.

Юридическое лицо представляет собой организацию, обладающую обособленным имуществам, которая имеет право приобретать от своего имени права и нести обязанности. Юридическое лицо приобретает гражданские права и принимает на себя гражданские обязанности через свои органы, действующие в соответствии с законом, иными правовыми актами и учредительными документами.

Юридическое лицо не может как таковое действовать или бездействовать. Действия-

ми (бездействиями) юридического лица считаются действия (бездействия) его органов и его работников, т.е. физических лиц при исполнении ими своих трудовых (служебных) обязанностей.

В соответствии с частью (1) ст. 17 Кодекса, ответственность за правонарушение несут юридические лица, за исключением органов публичной власти и публичных учреждений, в случаях, предусмотренных настоящим кодексом, по деяниям, совершенным от их имени или в их интересах его органами или их представителями, при соответствии одному из следующих условий:

- это лицо виновно в невыполнении или в ненадлежащем выполнении положений закона, устанавливающих обязанности или запреты на осуществление определенной деятельности;

- это лицо виновно в осуществлении деятельности, не соответствующей его учредительным документам или заявленным целям;

- деяние, причинившее или создавшее угрозу причинения ущерба в значительном размере другому лицу, обществу или государству, было совершенно в интересах этого лица, было допущено, санкционировано, одобрено его уполномоченным органом или должностным лицом.

По буквальному смыслу части (1) ст. 17 Кодекса правонарушением, совершенным юридическим лицом, признается правонарушение, совершенное органом, представителем или должностным лицом этого юридического лица.

Согласно части (4) ст. 17 Кодекса, ответственность за правонарушение юридического лица не исключает ответственности физического лица за совершенное правонарушение.

Эта формулировка не точна, т.к. правонарушение физического лица (органа, представителя, должностного лица, совершенное от имени или в интересах юридического лица) является основанием для привлечения к административной ответственности за одно и то же нарушение и физического лица, и юридического лица, которое, будучи юридической фикцией, не может совершить правонарушения.

«Двойная» административная ответственность противоречит здравому смыслу и принципу справедливости, хотя может быть оправдана необходимостью пополнения государственного бюджета.

При этом следует учитывать, что несвоевременная выплата заработной платы влечет ответственность юридических лиц, предусмотренную ст. ст. 145 и 330 часть 2) ТК РМ.

В соответствии со ст. 58 Кодекса, привлечение несовершеннолетнего к выполнению работ, запрещенных законодательством, влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 30 до 40 условных единиц и на юридических лиц – в размере от 100 до 150 условных единиц с лишением или без лишения в обоих случаях права осуществлять определенную деятельность на срок от 3 месяцев до 1 года.

Данная норма является бланкетной, т.к. она предусматривает наказание за нарушение трудового законодательства-статьи 255 ТК РМ и постановления Правительства РМ № 563 от 7 сентября 1993 года, которым утвержден Список тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещено применение труда лиц, не достигших возраста 18 лет, а также нормы предельно допустимых нагрузок при переносе и передвижении тяжестей несовершеннолетними.

В случае привлечения несовершеннолетнего к выполнению таких работ, к административной ответственности должны привлекаться и виновное физическое лицо, и юридическое лицо, работником которого является физическое лицо, виновное в привлечении несовершеннолетнего к работам, запрещенным законодательством.

По нашему мнению, ст. 58 Кодекса следует изменить, исключив ответственность юридического лица в виде лишения права осуществлять определенную деятельность на срок от 3 месяцев до 1 года.

Лишение юридического лица права осуществлять определенную деятельность влечет неблагоприятные последствия не только для юридического лица, но и для его работников, не виновных в совершении правонарушения, т.к. может привести к сокращению штата.

Согласно ст. 59 Кодекса,

уклонение представителей сторон от переговоров по заключению коллективного трудового договора, внесению в него изменений и дополнений или нарушение срока ведения переговоров, необеспечение деятельности комиссии для заключения в срок коллективного трудового договора влекут наложение штрафа в размере от 20 до 30 условных единиц.

Порядок ведения коллективных переговоров по разработке, заключению, изменению или дополнению коллективного трудового договора установлен ст. ст. 26-32, 34 ТК РМ.

Закон не обязывает представителей работников и работодателей заключать коллективный трудовой договор.

Согласно части (1) ст. 26 ТК РМ, представители работников и работодателей имеют право инициировать и участвовать в коллективных переговорах по разработке, заключению, изменению или дополнению коллективного трудового договора или коллективных соглашений.

Однако, если одна сторона социального партнерства «работодатель или работники предприятия» предложит другой стороне начать коллективные переговоры, другая сторона обязана вступить в коллективные переговоры.

Согласно части (2) ст. 26 ТК РМ, представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

Согласно ст. 60 Кодекса, необоснованный отказ работодателя от заключения коллективного трудового договора влечет наложение штрафа в размере от 40 до 50 условных единиц.

Согласно части (1) ст. 30 ТК РМ, коллективный трудовой договор – правовой акт, регулирующий трудовые и иные социальные отношения на предприятии, заключенный в письменной форме между работниками и работодателем в лице их представителей.

В соответствии с частью (2) ст. 26 ТК РМ, представители работодателя, получившие уведомление в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение 7 календарных дней. Часть (2) ст. 32 ТК РМ обязывает стороны подписать коллективный договор даже при наличии разногласий.

Любой отказ работодателя от заключения коллективного трудового договора, если представители работников требуют его заключения, считается необоснованным, влекущим административную ответственность, установленную ст. 60 Кодекса.

Если представители работников не требуют заключения коллективного трудового договора и работодатель с этим согласен, коллективный трудовой договор не заключается и административная ответственность не наступает.

Согласно ст. 62 Кодекса, воспрепятствование работникам в реализации права создания профессиональных союзов и присоединения к ним для защиты своих профессиональных, экономических и социальных интересов, а также вступления в них влечет наложение штрафа в размере от 40 до 50 условных единиц.

Право работников на объединение в профессиональные союзы и членство в них установлено пунктом h) ст. 5, пунктом i) части (1) ст. 9 ТК РМ.

Порядок создания и деятельности профессиональных союзов установлен законом РМ «О профессиональных союзах» от 07.07.2000 года, ст. 386-390 ТК РМ, другими законами, подзаконными нормативными актами.

Нарушение права работников на создание профессиональных союзов и вступления в них влечет применение административного наказания в виде штрафа.

Статья 61 Кодекса вряд ли будет широко применятся, т.к. наши профсоюзы, как правило, больше защищают работодателей, чем работников, и поэтому работодателям нет смысла препятствовать созданию профсоюзов.

Правонарушения, предусмотренные ст. ст. 55-61 Кодекса, устанавливаются Инспекцией труда, которая составляет протоколы о правонарушениях и передает их для рассмотрения по существу в компетентную судебную инстанцию (ст. 409 Кодекса).

Литература:

1. «Официальный монитор РМ» № 3-6 от 16 января 2009 года

2. Гуцуляк В. «К вопросу о механизме применения отдельных административно-правовых норм», Кишинев, журнал «Закон и жизнь», № 1, 2010, стр. 6-13; см. также Федоров Г.К., «Принципы, требования и гарантии законности», Кишинев, журнал «Закон и жизнь», № 1, 2010, стр. 24-27; см. также Мишин С. «Равные права и возможности для женщин и мужчин – основа паритетной демократии», Кишинев, журнал «Закон и жизнь», № 1, 2010, стр. 42-46

3. «Большой юридический словарь» Под ред. Сухарева А.Я., Крутских В.Е. Москва 2004 год,704стр., стр. 411.

4. Киверь Г. Некоторые аспекты реализации прав граждан на информацию об условиях труда согласно законодательства Республики Молдова. Кишинев, журнал «Закон и жизнь» №2, 2010, стр. 45-47; см. также: Чиобаникэ И., Сосна Б., Табэрэ П. Особенности трудовых договоров в зарубежных странах. Кишинев, журнал «Закон и жизнь» №2, 2010г., стр. 39-44

5. Сосна Б., Горелко Н. Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ. Кишинев, 2001г., стр. 159.