

УДК: 349.22:35.088.8

*Константинов Алексей Олегович,
магистрант, Костромской государственной университет
Konstantinov Alexey Olegovich,
postgraduate, Kostroma State University*

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О ТРУДЕ И ОБ ОХРАНЕ ТРУДА**

**BRINGING TO ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY FOR
VIOLATION OF THE LEGISLATION ON WORK AND ABOUT
LABOUR PROTECTION**

Данная статья посвящена административной ответственности за нарушение трудового законодательства. В статье приводится краткий анализ положений статьи 3.11 КоАП РФ, обращается внимание на существенные недочеты, связанные с порядком применения дисквалификации в сфере труда, которые не предоставляют возможности защиты, обеспечения и реализации прав личности в отдельных случаях.

This article is devoted to administrative liability for violation of labor legislation. The article provides a brief analysis of the provisions of article 3.11 of the administrative Code of the Russian Federation, draws attention to the significant shortcomings associated with the order of application of disqualification in the field of labor, which do not provide the possibility of protection, protection and implementation of individual rights in some cases.

Трудовое право, административное право, юридическая ответственность, нарушение трудовых прав.

Labor law, administrative law, legal liability, violation of labor rights.

Административная ответственность за нарушение трудового законодательства четко выделилась в настоящее время как самостоятельная, специфическая сфера регулирования административного и трудового права.

Изучение проблемы административной ответственности по поводу

нарушений в сфере законодательства о труде и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права обусловлена быстрым ростом правонарушений, которые посягают на права граждан в области труда. Данная проблема основывается на праве каждого на защиту трудовых прав и свобод.

Стоит учитывать особенности административной ответственности за нарушение трудового законодательства:

1. Основание-административное правонарушение, которое посягает на трудовые права и свободы граждан, урегулированные трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами, которые содержат нормы трудового права, подразумевающие административную ответственность за их нарушение;

2. Множественность норм в данной сфере, т.е. правоприменитель должен брать во внимание все соответствующие нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в которых содержатся нормы трудового и административного права;

3. Наличие 3 способов рассмотрения дел об административных правонарушениях в сфере труда (внесудебный, судебный, смешанный).

К административным наказаниям за нарушения трудового законодательства относят дисквалификацию, административное приостановление деятельности, административный штраф. При этом, существует необходимость своевременного совершенствования законодательства по вопросам применения данных видов наказания.

Дисквалификацию, исходя из анализа судебной практики, можно назвать одним из самых эффективных мер наказания за нарушение в сфере труда. Мы можем наблюдать увеличение количества закрепленных в КоАП РФ видов административных правонарушений, за которые предусмотрена дисквалификация. При этом стоит учитывать необходимость все большего контроля за порядком исполнением данной меры наказания.

В законодательстве «дисквалификация» определяется как лишение физического лица права замещать определенные должности (напр. должности государственной гражданской службы, должность в исполнительном комитете юридического лица и др.) и (или) заниматься определенной деятельностью (напр. деятельность в сфере подготовки спортсменов, медицинская или фармацевтическую деятельность и др.)⁴⁶.

⁴⁶ Кодекс об административных правонарушениях от 30.12. 2001 г. № 195- ФЗ [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 19.09.2017).

Для наиболее полного рассмотрения данного вопроса необходимо отметить, что срок давности для этого вида наказания составляет 1 год, длительный срок давности от 6 месяцев до 3 лет. Кроме того, в Кодексе установлена специальный вид административной ответственности за неисполнение постановления о дисквалификации (ст. 14.23 КоАП РФ). Любой субъект гражданских правоотношений получить информацию о лицах, подвергшихся дисквалификации за административное правонарушение. На данный момент Федеральная налоговая служба является уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим формирование и ведение реестра лиц, в отношении которых имеются вступившие в законную силу постановления о дисквалификации.

Дискуссионными являются вопросы, касающиеся отдельных проблем в сфере применения дисквалификации как вида административного наказания за нарушения трудового законодательства.

Наличие признака специального субъекта – существенный нюанс в применении дисквалификации. Парадоксально, но если на день вынесения судьёй постановления по делу об административном правонарушении лицо, в отношении которого ведётся производство по делу об административном правонарушении, уже утратило признак специального субъекта, то дисквалификация такому физическому лицу не может быть назначена. Этот нюанс особенно актуален для лиц, осуществляющих организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица. Ведь не секрет, что их должностное положение может быть формально изменено в течение нескольких дней, что не позволит привлечь их к административной ответственности в виде дисквалификации. После вынесения постановления по делу об административном правонарушении таким лицам может быть возвращён прежний должностной статус без каких-либо ограничений, поэтому уклонение от назначения административного наказания в виде дисквалификации в таком случае является вполне реальным.

Так, во многих случаях расторжение трудового договора на момент рассмотрения дела в суде является препятствием для назначения дисквалификации судами⁴⁷. Они остаются при этом убежденными, что теряется смысл этого вида наказания при данных обстоятельствах. Однако

⁴⁷ Алхутова Е. Ю. Дисквалификация как вид административного наказания и проблемы ее применения // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2012. – № 2. – С. 138-145.

на практике нередко встречается ситуация, при которой правонарушитель после расторжения договора с одним лицом, заключает новый и в последствии начинает вновь осуществлять прежнюю деятельность на той же должности. Как результат мы видим, что лицо остается безнаказанным. При этом обязанность же осуществления контроля за тем, чтобы суды назначали дисквалификацию как меру наказания в случае, когда это предусмотрено законом, даже несмотря на получение сведений об увольнении по собственному желанию, ложится на прокурора, который участвует в рассмотрении дела об административном правонарушении.

Таким образом, во избежание уклонения от соразмерного административного наказания следовало бы исключить ч. 3 ст. 3.11 КоАП РФ, которая допускает назначение административного наказания в виде дисквалификации только специальным субъектам. Тем самым действие ч. 1 этой же статьи было бы расширено за счёт назначения дисквалификации лицам, которые являлись специальными субъектами в момент совершения административного правонарушения, но ко дню вынесения постановления по делу об административном правонарушении такой статус утратили.

Очевидно, что институт административного законодательства в сфере нарушений трудового законодательства в виде дисквалификации нуждается в изменении. Исходя из вышесказанного, было бы разумно увеличить количество составов правонарушений, санкции, за совершение которых предусматривали бы дисквалификацию как единственный вид наказания (либо с однозначным указанием срока дисквалификации, либо с установлением его нижнего и верхнего пределов).

По мнению А. В. Киселева, одна из главных проблем применения дисквалификации является вопрос о сроках привлечения к данному виду административной ответственности по первой части. Суть данной проблемы состоит в том, что работник имеет право обратиться с заявлением в органы государственной инспекции труда с целью привлечения работодателя к ответственности. Однако стоит учитывать, что в данном случае он сможет получить ответ через один месяц с момента регистрации. При этом, как можно заметить, работник теряет половину сроку на привлечение, то есть один месяц из двух. При условии, что инспектор успевает в данный срок, у работодателя имеется возможность обжалования. Эта возможность действует в течении 10 суток со дня получения постановления. В итоге, у работодателя есть шанс «выйти сухим из воды», затянув вступление в силу постановление при истечении

указанного срока к привлечению. По причине отсутствия состава правонарушения, дисквалификация не сможет быть применима. Следовательно, решением данной проблемы было бы увеличение срока привлечения к административной ответственности работодателя по части первой статьи 3.11 КоАП РФ.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно отметить, что дисквалификация играет большую роль в системе административных наказаний за нарушение трудовых прав. Регулярно выявляются наибольшее число правонарушений, касающихся вопросов заключения, изменения и расторжения трудового договора, вопросов, связанных с нарушением охраны труда.

Несмотря на все возрастающее количество административных правонарушений, влекущих в качестве меры ответственности данный вид наказания, законодательство в этой области имеет много проблем, относящихся к правовому регулированию применения дисквалификации. При этом, существует необходимость его своевременного совершенствования, например исключение ч. 3 ст. 3.11 КоАП РФ, которая допускает назначение административного наказания в виде дисквалификации только специальным субъектам, увеличение количество составов правонарушений, санкции, за совершение которых предусматривали бы дисквалификацию как единственный вид наказания, увеличение срока привлечения в ч. 1 ст. 3.11 КоАП РФ.

Библиографический список

1. Алхутова Е. Ю. Дисквалификация как вид административного наказания и проблемы ее применения // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2012. – № 2. – С. 138-145.
2. Кодекс об административных правонарушениях от 30.12. 2001 г. № 195- ФЗ [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Законодательство России» – URL: <http://www.pravo.gov.ru/> (дата обращения: 19.09.2017).