Практика административных взысканий в случае нарушений в сфере трудоустройства 2/41/21

Наиболее частыми последствиями нарушений в сфере трудоустройства являются административные взыскания, однако работодатели, которые на практике не сталкивались с процедурой Государственной трудовой инспекции в случае нарушения, не всегда имеют ясное представление о процессе применения взыскания и его основных принципах. В данной статье – об основных этапах применения взыскания и возможностях его оспорить.

Как только Государственная трудовая инспекция (далее в тексте – Учреждение) заведет дело об административном правонарушении, она затребует информацию от работодателя (далее в тексте – РД). На данном этапе важно обеспечивать эффективную коммуникацию и сотрудничество, представляя запрашиваемые Учреждением документы. На основании представленной в деле информации и оценки обстоятельств Учреждение выносит решение.

Для этого Учреждению вначале необходимо оценить, усматривается ли вообще в действиях РД административное правонарушение. Если правонарушение обнаружено, необходимо оценить, констатировано ли оно Учреждением в порядке, предусмотренном нормативными актами. Согласно приведенному в части первой статьи 5 закона «Об административной ответственности» определению[1] административного правонарушения , должны быть обнаружены действия, противоправность и виновность.

Данные действия могут проявляться в виде действий или бездействия РД, однако должны нарушать нормативный акт (противоправность) и позволять соотнести такую противоправную деятельность с РД (виновность). Если какой-либо из критериев не выполняется, однако взыскание присуждено, РД следует оспорить решение Учреждения.

Если все критерии обнаружены, Учреждение может привлечь РД к административной ответственности, однако должно соблюдать принцип «Вначале проконсультируй». Данный принцип применяется в работе государственных учреждений и ориентирован на разъяснение требований и устранение недочетов, а также на применение предупреждений, а не взысканий. Если в действиях Учреждениях отсутствуют признаки соблюдения такого принципа, это фактически может быть основанием для оспаривания решения.

В случае отсутствия возможности использовать предупреждение или устранить недочеты Учреждение может применить административное (денежное) взыскание. И на данном этапе Учреждение обязано соблюдать обязывающие для него предварительные условия. Они закреплены в методических материалах Учреждения по применению административного взыскания. Важнейшее, на что нужно обратить внимание:

- Оценка целесообразности применения взыскания должна быть отражена в решении, при этом размер взыскания должен быть обоснован с учетом характера нарушения, обстоятельств его совершения, отношения нарушителя к сделанному и его имущественного положения.
- К каждому виду взыскания (например, за невыполнение оценки рисков рабочей среды или за невыплату заработной платы) применяются несколько иные, специальные условия оценки взыскания.

- Должностное лицо может отступить от применения методических рекомендаций, только особо оговорив такое отступление в своем решении.

Если Учреждение нарушает обязывающие для него предварительные условия, РД может оспорить решение, которым назначено административное взыскание.

Размер административного взыскания за нарушения в сфере трудоустройства может колебаться от предупреждения до 7100 евро. Также имеет значение не включенный в закон «О труде», но не менее ограничивающий запрет на участие в публичных закупках за отдельные нарушения[2], предусмотренный частью седьмой статьи 42 закона «О публичных закупках». Такое ограничение особенно значимо для предприятий строительной отрасли, однако при выполнении конкретных условий есть возможность добиться отмены запрета.

Чаще всего РД наказывают за нарушения двух категорий. В первую категорию входит незарегистрированное трудоустройство – если с работниками не заключены трудовые договоры или договоры содержат не соответствующие закону недочеты. Вторая категория связана с несчастными случаями и несоблюдением требований по охране труда и технике безопасности. Необходимо учитывать, что специфика каждого нарушения может повлиять и на дальнейший процесс. Например, если произошел несчастный случай на рабочем месте, Учреждение может одновременно начать дело об административном правонарушении, издать административный акт и ходатайствовать о начале уголовного процесса.

Подводя итоги, отметим, что административное взыскание не должно определяться и применяться легкомысленно. С учетом статуса дела об административном правонарушении как малого уголовного дела оно имеет достаточно высокий порог доказывания. Несоблюдение обязанности доказывания открывает возможности для оспаривания решения, однако процесс оспаривания может быть очень сложным в зависимости от специфики нарушения. РД, в отношении которых начато дело об административном правонарушении, следует, консультируясь с юристом, контролировать каждый этап процесса, не допуская применения чрезмерного и необоснованного взыскания.

---

[1] Административным правонарушением является противоправная, виновная деятельность лица (действия или бездействие), за которую законом или обязывающими правилами самоуправлений предусматривается административная ответственность.

[2] Нарушения в виде трудоустройства лица без разрешения на работу или заключения трудового договора в письменной форме.