Дифференцирована административная ответственность за нарушения трудового законодательства

Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 421-ФЗ статья 5.27 (нарушение трудового законодательства) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях изложена в новой редакции.

С 1 января 2015 года часть вторая статьи 5.27 КоАП РФ устанавливает ответственность за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор)

Кроме того, в новой редакции статьи законодатель установил ответственность за уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем (часть 3 ст. 5.27 КоАП РФ).

Зачастую в малом и среднем бизнесе практикуется при наличии трудовых отношений вместо трудового договора заключение с работниками договоров подряда или возмездного оказания услуг, т.е. гражданско-правовых договоров. Работодатели в таких случаях преследуют цель сэкономить путём лишения работников установленных трудовым законодательством гарантий (выплата заработной платы не реже двух раз в месяц, оплачиваемый отпуск, оплата больничного листа и т.д.).

За использование «серых» схем трудоустройства предусмотрена ответственность для должностного лица в размере до двадцати тысяч рублей; для юридического лица до ста тысяч рублей.

За совершение административных правонарушений, предусмотренных ст. 5.27 должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, предусмотрена дисквалификация на срок от одного года до трех лет.

Заместитель прокурора Дмитриевского района

советник юстиции Е.Н.Морозова