



1. Выгодская А. В. Насилие в семье: гендерный аспект. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Екатеринбург, 2009. С. 3.

2. Шакина В. А. Женщина как жертва семейного насилия в супружеских отношениях: проблемы, причины, предупреждение. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Иркутск, 2002. С. 3.

3. Декларация ООН об искоренении насилия в отношении женщин. Принята резолюцией 48/104 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года. [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/violence.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/violence.shtml) (Официальный сайт ООН)

4. Платформа действий, принятая Четвертой всемирной конференцией по положению женщин. 15 сентября 1995 года. <http://www.un.org/russian/conferen/women/womplat.htm> (Официальный сайт ООН)

5. Там же.

6. Доклад «Всё в наших руках. Остановим насилие в отношении женщин». Международная амнистия. [http://amnesty.org.ru/system/files/SVAW\\_report\\_2004.pdf](http://amnesty.org.ru/system/files/SVAW_report_2004.pdf)

7. Traficul de ființe umane și egalitatea genurilor în Moldova: acte normative actualizate / resp. ed.: Otilia Bologan-Vieru, Veaceslav Balan; coord. ed.: Eugenia Benigni. Chișinău, 2011. P. 5.

8. Закон РМ № 45 от 01.03. 2007 г. О предупреждении и пресечении насилия в семье // Monitorul Oficial al R.M. 2008. №. 55-56.

9. Базовый доклад о положении в области прав человека в РМ. Кишинев, 2003. С. 67.

10. Raport Drepturile Omului în Moldova. 2009-2010. Chișinău, 2011. P. 333.

11. Выгодская А. В. Указ. соч. С. 4.

12. Сошникова И. В. Насилие в семье в современной России: социологический анализ. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Екатеринбург, 2011. С. 3-4.

## АДМИНИСТРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ПРАВОНАРУШЕНИЯ, ПОСЯГАЮЩИЕ НА ТРУДОВЫЕ ПРАВА ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ

**Б. СОСНА,**

**доктор права, старший научный сотрудник Института истории, государства и права Академии наук Молдовы**

**Д. БОСЫЙ,**

**магистр права, докторант Института истории, государства и права Академии наук Молдовы, судья судебной инстанции г. Кагул**

### SUMMARY

Главная цель данной статьи заключается в комплексном изучении особенностей административной ответственности - как вида юридической ответственности, применяемой за нарушение трудового законодательства; теоретических и практических проблем реализации административной ответственности за правонарушения, посягающие на трудовые права граждан; характеристики административных правонарушений хозяйствующих субъектов различных форм собственности в сфере труда; уточнении сущности и основания административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

*Административная ответственность является одним из видов юридической ответственности, которая является менее строгой, чем уголовная ответственность. Основанием административной ответственности является правонарушение, которое представляет меньшую социальную опасность, чем преступление.*

**А**дминистративная ответственность – это обязанность правонарушителя претерпеть установленные законом неблагоприятные последствия правонарушения в виде штрафа, ареста, неоплачиваемого труда в пользу общества, лишения права осуществлять определенную деятельность или занимать определенные должности.

Административная ответственность за правонарушения, посягающие на трудовые права физических лиц, установлена ст. 55, 55<sup>1</sup>, 56, 57, 58, 59, 60, 61 Кодекса Республики Молдова о правонарушениях (в дальнейшем КоП РМ) № 218-ХVI от 24 октября 2008 года [1].

Согласно части (1) ст. 55 КоАП РМ (в редакции закона РМ № 169 от 11.07.2012 года, вступившего в силу с 03.08.2012 года) нару-

шение трудового законодательства, законодательства об охране здоровья и безопасности труда влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 100 до 140 условных единиц, на должностных лиц в размере от 200 до 350 условных единиц и на юридических лиц в размере от 350 до 450 условных единиц.

Статья 55 КоП РМ является бланкетной, т.к. устанавливает ответственность за нарушение трудового законодательства и законодательства об охране здоровья и безопасности труда.

Здоровье и безопасность труда регулируются законом РМ «Об охране здоровья и безопасности труда» № 186-ХVI от 10.07.2008 года [2], другими законами и подзаконными нормативными актами.

Нарушение этих законов вле-

чет административную ответственность физических и юридических лиц, а также должностных лиц.

Согласно части (1) ст. 55 Гражданского кодекса (ГК) РМ № 1107-XV от 06.06.2002 года юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в судебной инстанции [3].

Легальное определение понятия „должностное лицо” дано в части (6) ст. 16 КоП РМ, согласно которой должностное лицо (лицо, наделенное на государственном предприятии, в учреждении, организации, центральной или местном органе публичной власти, на постоянной или временной основе, в силу закона, в силу его назначения, избрания или в силу отдельного поручения, определенными правами и обязанностями по осуществлению функций публичной власти или действий административно-распорядительного либо организационно-хозяйственного характера) подлежит ответственности за правонарушение при совершении деяний, предусмотренных настоящим кодексом, в случае: а) умышленного использования своих полномочий в отступление от служебных обязанностей; в) явного превышения предоставленных законом прав и полномочий; с) неисполнения или ненадлежащего исполнения служебных обязанностей.

Легальное определение „должностное лица” содержится и в части (1) ст. 123 УК РМ.

Согласно части (1) ст. 123 УК РМ под должностным лицом понимается лицо, наделенное в государственном предприятии, учреждении, организации (их

подразделении) либо в предприятии, учреждении, организации (их подразделении) органов местного публичного управления, постоянно или временно, в силу закона, по назначению, по выбору или в силу отдельного поручения определенными правами и обязанностями по осуществлению функций публичной власти или действий административно-распорядительного либо организационно-хозяйственного характера [4].

Согласно этим определениям под понятие «должностное лицо» не подходят руководящие работники частных предприятий, что не позволяет привлечь их к административной ответственности. Согласно части 1 ст. 14 Кодекса об административных правонарушениях Республики Молдова, утвержденного законом Молдавской ССР от 29 марта 1985 года (с изменениями и дополнениями на 5 апреля 2001 года), должностным лицом в соответствии с настоящим кодексом признается лицо, наделенное в органах публичной власти, на предприятии, в учреждении, организации независимо от вида собственности и организационно-правовой формы постоянно или временно - в силу закона, по назначению, по выбору или в силу отдельного поручения - правами и обязанностями по осуществлению функций публичной власти либо действий административно-распорядительного или организационно-хозяйственного характера [5].

На наш взгляд, следует, соответственно, изменить часть (6) ст. 16 КоП РМ. Условия привлечения юридического лица к административной ответственности установлены частью (1) ст. 17 КоП РМ.

Согласно части (1) ст. 17 КоП РМ ответственности за правонарушение подлежит юридическое лицо, за исключением органов публичной власти и публичных

учреждений, в случаях, предусмотренных настоящим кодексом, по деяниям, совершенным от его имени или в его интересах его органами или их представителями, при соответствии одному из следующих условий:

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

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

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

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

Таким образом, одно и то же правонарушение, совершенное физическим лицом, является основанием для привлечения к административной ответственности двух лиц: физического лица и юридического лица, которое, будучи искусственно созданным субъектом права, этого правонарушения не совершало и не могло совершить.

Физическое лицо, совершившее правонарушение, за которое подвергнуто административному наказанию юридическое лицо, отвечающее за действие физических лиц, подвергается двойному наказанию за то же самое правонарушение. Во-первых, на физическое лицо налагается штраф в соответствии с частью (4) ст. 17 КоП РМ и с соответствующей ста-



твией Особенной части КоП РМ. Во-вторых, юридическое лицо, уплатившее штраф за правонарушение, совершенное физическим лицом, имеет право в соответствии со ст. ст. 327, 328, 333, 337, 358 ТК РМ возместить в порядке регресса ущерб, причиненный уплатой штрафа полностью или частично. Таким образом, физическое лицо подвергается двойному наказанию за одно и то же правонарушение, что нельзя признать справедливым и гуманным.

По нашему мнению, административную ответственность юридических лиц следует отменить.

Юридическое лицо представляет собой искусственно созданный субъект права, коллектив, от имени которого действуют его отдельные члены.

Примененные к юридическому лицу санкции влекут неблагоприятные последствия для всех его работников (в случае применения такого наказания как лишение права осуществлять определенную деятельность на определенный срок), как совершивших, так и не совершивших правонарушение.

Согласно части (2) ст. 55 КоП РМ нарушение трудового законодательства, законодательства об охране здоровья и безопасности труда, совершенные в отношении несовершеннолетнего, влекут наложение штрафа на физических лиц в размере от 120 до 150 условных единиц, на должностных лиц в размере от 250 до 350 условных единиц и на юридических лиц в размере от 400 до 480 условных единиц.

Согласно ст. 55<sup>1</sup> КоП РМ, в редакции закона РМ № 169 от 11.07.2012 года, введенной в действие с 03.08.2012 года, использование недекларированного труда влечет наложение штрафа на физическое лицо в размере от 100 до 150 условных единиц, на должностное лицо в размере от 250 до 350 условных единиц и на

юридическое лицо в размере от 350 до 500 условных единиц во всех случаях за каждого выявленного работника.

Легальное определение понятия «недекларированный труд» дано в части (2) ст. 7<sup>1</sup> ТК РМ (в редакции закона РМ № 169 от 11.07.2012 года), согласно которой недекларированный труд означает любой труд, осуществляемый физическим лицом для и под управлением работодателя без соблюдения положений настоящего кодекса, относящихся к заключению индивидуального трудового договора.

Порядок заключения индивидуальных трудовых договоров установлен ст. ст. 56-66 ТК РМ.

Отсюда можно сделать вывод, что недекларированный труд – это труд с нарушением ст. ст. 56-66 ТК РМ, в том числе прием на работу без заключения индивидуального трудового договора в письменной форме или без трудовой книжки.

Из содержания ст. 7<sup>1</sup> ТК РМ и ст. 55<sup>1</sup> КоП РМ непонятно, все ли нарушения ст. ст. 56-66 ТК РМ влекут административную ответственность.

Полагаем необходимым дать официальное толкование ст. 7<sup>1</sup> ТК РМ и ст. 55<sup>1</sup> КоП РМ.

Согласно части (1) ст. 56 КоП РМ использование должностными лицами при составлении официальных документов названий профессий или должностей, не соответствующих Классификатору занятий Республики Молдова, влечет наложение штрафа в размере от 10 до 50 условных единиц.

Согласно части (2) ст. 56 КоП РМ неуведомление в установленный законодательством срок получателями пособия по безработице и/или пособия по трудоустройству территориального агентства занятости населения, в котором они зарегистрированы, о любых изменениях условий, на основании которых были на-

значены пособия, влечет наложение штрафа в размере от 3 до 10 условных единиц.

Согласно части (1) ст. 56 КоП РМ умышленное нарушение более чем на два месяца установленного срока выплаты заработной платы, уплаты взносов обязательного государственного социального страхования, премий 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, 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 непосредственно работнику или его доверенному лицу на основе заверенной доверенности по месту работы работника в рабочие дни, установленные коллективным или индивидуальным трудовым договором, но:

а) не реже двух раз в месяц – для работников, труд которых оплачивается повременно или сдельно;

б) не реже одного раза в месяц – для работников, труд которых оплачивается на основе месячных должностных окладов.

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

а) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, продолжающим работать до дня освобождения, – в день освобождения;

б) в случае прекращения индивидуального трудового договора с работником, не работающим до

дня освобождения (в случае медицинского отпуска, отсутствия на работе без уважительных причин, лишения свободы и пр.), – не позднее чем на следующий день после предъявления освобожденным работником требования о расчете.

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

Умышленное нарушение этих сроков влечет административную ответственность по части (1) ст. 57 КоП РМ.

Полагаем необходимым изменить часть (1) ст. 57 КоП РМ, установив административную ответственность за нарушение срока выплаты заработной платы по вине работодателя, а не только за умышленное нарушение срока её выплаты.

Согласно ст. 58 КоП РМ (в редакции закона РМ № 169 от 11.07.2012 года, вступившего в силу с 03.08.2012 года) допуск несовершеннолетнего на рабочие места, представляющие опасность для его жизни и здоровья, или привлечение несовершеннолетнего к работам, запрещенным законодательством, влечет наложение штрафа на физическое лицо в размере от 100 до 150 условных единиц, на должностное лицо в размере от 250 до 400 условных единиц и на юридическое лицо в размере от 400 до 500 условных единиц с лишением или без лишения во всех случаях права осуществлять определенную деятельность на срок от 6 месяцев до 1 года.

Согласно части (1) ст. 255 ТК РМ запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на тяжелых работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на рабо-

тах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственности (азартные игры, работа в ночных заведениях, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами). Не допускается подъем и перемещение вручную указанными лицами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Согласно части (2) ст. 255 ТК РМ перечень тяжелых работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также предельные нормы подъема и перемещения тяжестей для данной категории лиц утверждаются Правительством после консультаций с патронатами и профессиональными союзами.

Список производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утвержден постановлением Правительства РМ № 562/1993 (Список № 562/1993) [6]. Постановлением Правительства РМ № 562 от 07.09.1993 года утвержден вышеупомянутый Список и нормы предельно допустимых нагрузок при переноске и передвижении тяжестей несовершеннолетними [7].

Следует учесть, что применение труда несовершеннолетних женщин запрещено также и на работах, на которых запрещено применение труда женщин.

Применение труда женщин, в том числе и несовершеннолетних, запрещено на работах, предусмотренных частью (1) ст. 248 ТК РМ и Списком производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утвержденным постановлением Правительства РМ № 624 от 06.10.1993 года.

Применение труда несовершеннолетней женщины на работе, предусмотренное любым из вышеупомянутых списков, влечет административную ответственность по ст. 58 КоП РМ.

Согласно ст. 59 КоП РМ уклонение представителей сторон от переговоров по заключению коллективного трудового договора, внесению в него изменений или 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.

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

Согласно ст. 61 КоП РМ воспрепятствование осуществлению работниками 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.

## Литература:

1. Официальный монитор РМ № 3-6 от 16 января 2009 года и № 160-164 от 03.08.2012 года
2. Официальный монитор РМ № № 143-144 от 05.08.2008 г.
3. Официальный монитор РМ № 82-86 от 22.06.2002 года
4. Официальный монитор РМ № 128-129 от 13.09.2002 года
5. Кодекс об административных правонарушениях Республики Молдова, Кишинев, 2001 год
6. Т.Капша, «Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Республики Молдова», журнал «Трудовое право», №4 (52), 2010, стр. 86
7. Сосна Б.И., Горелко Н.А., «Трудовое право Республики Молдова. Научно-практическое пособие (с комментариями отдельных норм КЗоТа РМ)», Кишинев, 2001, стр.162