

Прокуратурой Юго-Восточного административного округа г. Москвы проведена проверка соблюдения трудового законодательства в деятельности юридического лица зарегистрированного и осуществляющего свою деятельность на территории ЮВАО.

В соответствии с ч.3 ст.37 Конституции Российской Федерации, каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Исходя из положений ст. 8 ТК РФ, работодатели, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

В соответствии со ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров, обеспечить работникам равную оплату за труд равной ценности.

Установлено, что между организацией и несовершеннолетним лицом заключен трудовой договор от 01.07.2024 (далее – Трудовой договор), согласно которому несовершеннолетний принят на работу в организацию на должность уборщика мусоропровода 1 разряда.

Согласно положениям ст. 242 ТК РФ, полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

Вместе с тем, в нарушение указанной нормы законодательства, в п. 7.2 рассматриваемого трудового договора заключенного с несовершеннолетним указано, что материальная ответственность стороны трудового договора наступает за прямой действительный ущерб, причиненный ею другой стороне трудового договора в результате ее виновного противоправного поведения. Каждая из сторон обязана доказывать сумму причиненного ущерба.

Согласно п. 3.1.6, а также 4.3 Трудового договора, работодатель вправе привлекать несовершеннолетнего к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к сверхурочной работе.

Вместе с тем, в соответствии с положениями ст. 99 ТК РФ, не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до восемнадцати лет.

Также согласно ст. 268 ТК РФ, запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений).

Таким образом, указанные факты являются прямым нарушением трудового законодательства Российской Федерации, что нарушило права несовершеннолетних, реальность, незыблемость и юридическая защищенность которых гарантирована Конституцией Российской Федерации.

В связи с изложенным, в адрес руководителя юридического лица внесено представление, которые рассмотрено и удовлетворено, допущенные нарушения устранены, а также возбуждено дело об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.