|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ и дата дела, суд** | **Краткое содержание** | **Решение** |
| **Споры по процессуальным нарушениям** |
| Кассационное определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.05.2020 N 88а-7076/2020 | **Суд признает результаты проверки недействительными, если ГИТ несвоевременно уведомит организацию о проверке**«Из приведенных правовых норм следует, что лицо, в отношении которого осуществляются контрольные мероприятия, должно быть уведомлено о проведении проверки не менее чем за три рабочих дня до ее начала. Нарушение данного срока является грубым нарушением законодательства при осуществлении контроля. А результаты проверки, проведенной органом государственного контроля с нарушением срока уведомления, не могут являться доказательствами нарушения юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем обязательных требований и подлежат отмене на основании их заявления.Судом первой и апелляционной инстанций достоверно установлено, что уведомление о начале проведения проверки соблюдения трудового законодательства с 13 мая 2019 года получено представителем ООО "КАВЗ" 06 мая 2019 года, то есть менее чем за полных 3 рабочих дня до ее начала, учитывая, что дни 9, 10, 11 и 12 мая 2019 года являлись праздничными и нерабочими днями.Таким образом, административный орган уведомил общество о проведении проверки менее чем за три рабочих дня до ее начала, что противоречит части 12 статьи 9 Закона о защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей и является грубым нарушением законодательства при осуществлении государственного контроля (пункт 1 часть 2 статьи 20).В связи с чем, суд апелляционной инстанции пришел к правомерному выводу о том, что предписание от 07 июня 2019 года N 45/12-2305-19-И в силу требований части 1 статьи 20 вышеуказанного Закона не может являться доказательством нарушения обществом законодательства о труде. Результаты проверки должны быть признаны недействительными». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.01.2020 по делу N 33а-487/2020 (оставлено без изменения Определением Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.06.2020 N 88а-9755/2020) | **При нарушении несвоевременном вручении инспектором акта проверки суд не признает результаты проверки незаконными** «В силу пункта 6 части 2 статьи 20 Закона N 294-ФЗ к грубым нарушениям относится нарушение требований, предусмотренных частью 4 статьи 16 данного Федерального закона (в части непредставления акта проверки).При этом из буквального толкования положений данной нормы следует, что грубым нарушением является непредставление акта, а не нарушение сроков его направления в адрес проверяемого лица.Кроме того, судебная коллегия исходит из того, что, в целом, само по себе нарушение порядка представления проверяемому лицу акта проверки (несвоевременное его вручение) не свидетельствует о неисполнении государственным органом обязанности по его представлению, в связи с чем, не влечет признание результатов проведенной проверки недействительными.Таким образом, суд первой инстанции, установив, что акт проверки был получен административным истцом 02 августа 2019 года, правомерно отклонил указанные доводы». | В пользу ГИТ |
| Решение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 19.12.2017 по делу N 7/2-592/2017  | **Оспаривание привлечения к ответственности за нарушение порядка оформления трудового договора**На момент составления протокола об административном правонарушении результат проверки не был оформлен актом проверки, а имеющийся в материалах дела акт составлен гораздо позже. Кроме того в материалах дела отсутствуют определение о возбуждении дела об административном правонарушении и проведении административного расследования либо возбуждения производства по делу в рамках прокурорского надзора,Постановление инспектора ГИТ отменено. | В пользу работодателя |
| **Споры о компетенции ГИТ** |
| Постановление ВС РФ от 13.09.2019 N 19-АД19-6 | **ВС РФ напомнил: ГИТ не вправе штрафовать за нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания**Верховный суд отменил штраф, который инспекция труда выписала директору организации за ошибки при увольнении работника.ВС РФ указал: ГИТ не может привлекать работодателя к административной ответственности за то, что он неправильно применил дисциплинарное взыскание. Спор о правомерности наказания относится к индивидуальным трудовым спорам. Их могут рассматривать только комиссии по трудовым спорам или суды. | В пользу руководителя компании |
| Постановление ВС РФ от 18.01.2019 по делу № 19-АД18-32 |  **Обжалование постановления ГИТ о привлечении к административной ответственности (спор об увольнении, ГИТ превысила полномочия)****Обстоятельства дела.** Постановлением от 14.10.2016 N 48/72/2016/9, вынесенным главным государственным инспектором труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Ставропольском крае (далее также - постановление должностного лица), оставленным без изменения решением судьи Советского районного суда Ставропольского края от 13.12.2016 и постановлением заместителя председателя Ставропольского краевого суда от 25.09.2017 N 4А945/2017, организация признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и подвергнута административному наказанию в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей. В жалобе, поданной в Верховный Суд Российской Федерации, законный представитель организации - директор Климанов АД. просит отменить названные акты, состоявшиеся в отношении общества по данному делу об административном правонарушении, приводя доводы об их незаконности. **Выводы суда**. Основанием для привлечения общества к административной ответственности на основании части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях послужили изложенные в протоколе об административном правонарушении и обжалуемых актах выводы о нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения водителя С. приказом от 31.05.2016 N 6 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении). Состоявшиеся по делу акты в части законными признать нельзя. Статьями 356, 357 Трудового кодекса Российской Федерации урегулированы полномочия и права государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Анализ положений указанных норм позволяет сделать вывод о том, что, выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, **государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.** Спор относительно правомерности применения дисциплинарного взыскания в силу статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению комиссией по рассмотрению трудовых споров либо судом в рамках гражданского судопроизводства.Материалы дела позволяют сделать вывод о наличии между обществом и работником С. разногласий по поводу применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Соответствующие разногласия содержат перечисленные в статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации признаки и являются индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению в порядке статьи 382 названного Кодекса. Постановление от 14.10.2016 N 48/72/2016/9, вынесенное главным государственным инспектором труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Ставропольском крае, решение судьи Советского районного суда Ставропольского края от 13.12.2016 и постановление заместителя председателя Ставропольского краевого суда от 25.09.2017 N 4А-945/2017, отменить. Производство по данному делу об административном правонарушении прекратить на основании пункта 2 части 1 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. | В пользу работодателя (ГИТ не является органом по разрешению индивидуального трудового спора) |
| Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.01.2021 N 9-КАД20-10-К1 | **Обществу предписано предоставить работнику место работы, предусмотренное трудовым договором, предоставить заключение аккредитованного органа о проверке соответствия рабочего места, организованного в помещении кассы, требованиям СанПиН. Верховный Суд РФ направил дело на новое рассмотрение, так как вывод суда о незаконности оспариваемого предписания исключительно по мотиву превышения инспектором труда предоставленных законом полномочий основан на неправильном толковании норм материального права, регулирующих возникшие между сторонами отношения.**«2 октября 2015 года между ООО "Арзамасский водоканал" и Ерофеевой Е.Ф. заключен трудовой договор, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять работу по должности: главный бухгалтер в структурном подразделении "Бухгалтерия".Приказом генерального директора ООО "Арзамасский водоканал" (далее - также - общество) от 21 августа 2019 года "О перемещении работника на другое рабочее место в той же местности, не связанном с изменениями условий труда" главный бухгалтер подразделения "Бухгалтерия" Ерофеева Е.Ф. перемещена на новое рабочее место, расположенное по адресу: <...>.Государственной инспекцией труда в Нижегородской области (далее - Госинспекция труда) в ходе проведения проверки установлено, что Ерофеева Е.Ф. переведена на другое рабочее место, не указанное в трудовом договоре, что является изменением определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя. Согласие на перевод Ерофеева Е.Ф. не давала, о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора не позднее чем за два месяца не уведомлялась. По результатам проверки составлен акт от 27 сентября 2019 года.27 сентября 2019 года государственным инспектором труда в отношении генерального директора общества вынесено предписание об устранении нарушений трудового законодательства, возложена обязанность в срок до 17 октября 2019 года:предоставить Ерофеевой Е.Ф. место работы, предусмотренное пунктом 1.1 заключенного с ней трудового договора;в целях обеспечения соблюдения иных норм к организации рабочего места с использованием ПЭВМ предоставить заключение аккредитованного органа о проверке соответствия рабочего места, организованного в помещении кассы, требованиям СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы".…Решениями трех инстанций иск удовлетворен, акт проверки и предписание признаны незаконными.Удовлетворяя заявленные требования, суды пришли к выводу о том, что возникшие между работодателем и Ерофеевой Е.Ф. правоотношения, связанные с определением другого рабочего места, обладают признаками индивидуального трудового спора, подлежащего рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом, в силу чего не могли быть разрешены административным ответчиком при проведении проверки заявлений Ерофеевой Е.Ф. о нарушении в отношении ее трудового законодательства. Следовательно, оспариваемое предписание вынесено государственным инспектором труда по вопросам, не относящимся к его компетенции.Между тем судебными инстанциями не учтено следующее.Из материалов дела видно, что на день проведения проверки и принятия оспариваемого предписания (27 сентября 2019 года) вопросы о законности определения для Ерофеевой Е.Ф. другого рабочего места не были предметом проверки ни комиссией по трудовым спорам, ни судом.При таком положении вывод судебных инстанций о незаконности оспариваемого предписания исключительно по мотиву превышения государственным инспектором труда предоставленных законом полномочий основан на неправильном толковании норм материального права, регулирующих возникшие между сторонами отношения.При таких данных судами допущены существенные нарушения норм материального права, которые привели к принятию неправильного судебного решения, в связи с чем Судебная коллегия приходит к выводу об отмене принятых по делу судебных актов с направлением административного дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции». | В пользу ГИТДело направлено на новое рассмотрение |
| Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.06.2020 N 60-КА20-2 | **Общество считает, что предписание государственной инспекции труда, которым на него возложена обязанность отменить приказы об увольнении работников, незаконно, т.к. вынесено не в рамках полномочий.**Как указал суд, признавая доводы общества неправомерными, в силу ст. 357 ТК РФ инспекция, осуществляя функцию по надзору за работодателями, выявляет допущенные ими нарушения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов и принимает меры по их устранению. Поскольку в данном случае инспекция действовала в рамках реализации полномочий по защите трудовых прав работников, предусмотренных ст. 357 ТК РФ, посредством федерального государственного надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, довод об отсутствии у нее полномочий по отмене приказов о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работников необоснован. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 28.05.2020 N 88а-12874/2020 | **Общество обратилось в суд с иском к государственной инспекции труда о признании незаконным и отмене предписания об устранении нарушений трудового законодательства, т.к. вопрос о правомерности начисления сверхурочных выплат является индивидуальным трудовым спором, следовательно, предписание вынесено инспекцией по вопросам, не относящимся к ее компетенции.**Как указал суд, отказывая в иске, в силу ст. 357 ТК РФ предписание выдано компетентным должностным лицом в пределах предоставленных законом полномочий, принято по результатам выявления явных нарушений трудового законодательства, допущенных работодателем, и не свидетельствует о разрешении индивидуального трудового спора. Какого-либо необоснованного вмешательства в финансово-хозяйственную деятельность организации, в том числе по разрешению индивидуального трудового спора, судом в действиях инспекции не установлено. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 20.02.2020 N 88а-3390/2020 | **Общество обратилось в суд с административным иском к инспекции труда о признании незаконным и отмене предписания об устранении нарушений трудового законодательства (внести в трудовой договор условия труда на рабочем месте; произвести перерасчет сверхурочной работы).**Как указал суд, отказывая в иске, предписание выдано компетентным должностным лицом, в пределах его полномочий, является правомерным. Реализуя полномочия, предоставленные ст. 357 ТК РФ, государственный инспектор труда по результатам проведенной проверки предъявил уполномоченному лицу предписание об устранении нарушений трудового законодательства. Какого-либо необоснованного вмешательства в финансово-хозяйственную деятельность организации, в том числе по разрешению индивидуального трудового спора, судом в действиях государственного инспектора не установлено. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 19.02.2020 N 88а-1753/2020 | **Истец обжаловал предписание государственной инспекции труда об устранении выявленных нарушений: признать неправомерными и отменить приказы об увольнении.**Как указал суд, признавая предписание законным, инспекция действовала в пределах полномочий, предоставленных ей ст. 357 ТК РФ. Поскольку допущенные в отношении работников нарушения трудового законодательства носили очевидный характер, имелись безусловные основания для выдачи в адрес истца предписания об устранении нарушений трудового законодательства. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 19.02.2020 N 88а-1175/2020 | **Общество считает незаконным предписание инспектора труда, принятое по результатам проверки, в котором ему предписано устранить выявленные нарушения трудового законодательства: оформить с работником трудовой договор в письменном виде; составить акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 и утвердить его; направить экземпляр акта в инспекцию труда и выдать пострадавшему.**Как указал суд, признавая доводы общества несостоятельными, между ним и работником возникли трудовые отношения в связи с фактическим допущением к работе с ведома и в интересах работодателя. В спорном правоотношении, действуя в пределах полномочий, установленных ст. 357 ТК РФ, государственная инспекция труда, выявив вышеуказанные нарушения трудового законодательства, правомерно предъявила работодателю обязательное для исполнения предписание об их устранении. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 07.07.2020 N 88а-14516/2020 | **Суд признает предписание незаконным, если оно вынесено по вопросу, не относящемуся к компетенции государственного трудового инспектора**«Согласно части 1 статьи 381 поименованного Кодекса индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.Спор относительно правомерности выплаты повышающего коэффициента в силу статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом.Оспариваемое предписание вынесено государственным инспектором труда по вопросу, не относящемуся к его компетенции, а потому является незаконным.При таких обстоятельствах суд апелляционной инстанции пришел к обоснованным выводам об отмене решения нижестоящего суда и удовлетворении искового заявления». | В пользу работодателя |
| Постановление Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 09.01.2018 N 4а-699-17  | **Оспаривание привлечения к ответственности за перевод работника на другую работу без его согласия в связи с тем, что инспектор ГИ Т не имеет права рассматривать индивидуальный спор**Постановление инспектора ГИТ отменено | В пользу работодателя |
| Решение Ухтинского городского суда Республики Коми от 22.02.2018 по делу № 12-28/2018<https://rospravosudie.com/court-uxtinskij-gorodskoj-sud-respublika-komi-s/act-580763970/> | **Жалоба на факт вынесения постановления инспектором ГИТ по индивидуальному спору**При наличии между работником и работодателем разногласий о размере оплаты труда работника за работу в праздничные дни они подлежали разрешению как индивидуальный трудовой спор в порядке, предусмотренном ст.392 Трудового кодекса РФ. Поскольку государственная инспекция труда органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров не является, наличие в деянии должностного лица нарушения трудового законодательства в виде неполной выплаты в установленный срок заработной платы не может считаться доказанным.Исходя из изложенного обжалуемое постановление подлежит отмене, а производство по делу - прекращению. | В пользу работодателя |
| **Споры по конкретным нарушениям работодателей** |
| Постановление Восьмого КСОЮ от 20 августа 2020 г. по делу N 16-3025/2020 | **Водитель прошел медосмотр за свой счет: какой штраф грозит работодателю?**Работодатель через суд пытался оспорить наложенный трудовой инспекцией штраф в размере в размере 130 000 рублей за допуск к работе водителя автобуса без прохождения предварительного медосмотра (ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ).Как было установлено в суде, работодатель в нарушение ст. 212 ТК РФ не обеспечил проведение предварительного медосмотра работника. Тем не менее, медосмотр работник все же прошел - за свой счет и не получив от работодателя даже соответствующей компенсации. А значит, у работодателя не было оснований не допускать такого работника к работе. Поэтому суд посчитал, что действия работодателя, не заключившего договор с медицинским учреждением, не возместившего работнику денежные средства и осуществившего допуск к исполнению трудовых обязанностей не могут свидетельствовать о том, что указанный работник был допущен к исполнению трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обязательного предварительного медицинского осмотра. То есть его действия не могут быть квалифицированы по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.Но штрафа компания все же не избежала. Невыполнение работодателем обязанности организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных медицинских осмотров, свидетельствует о нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в ст. 212 Трудового кодекса РФ, ответственность за которое предусмотрена ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Поскольку санкция ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ предусматривает менее строгое административное наказание, чем санкция части 3 данной статьи, действия работодателя были переквалифицированы судом на ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ с назначением штрафа в размере 50 000 рублей. | В пользу ГИТ |
| Определение Шестого КСОЮ от 21 июля 2020 г. по делу N 8а-14847/2020[88а-15782/2020]; Оренбургского облсуда от 10.06.2020 N 33-3245/2020, Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 25.07.2017 N 33-5475/2017 | **Путевой лист как подтверждение работы в условиях, отклоняющихся от нормальных**Работодатель пытался через суд оспорить предписание ГИТ, в котором требовалось произвести доплату водителю трамвая за работу в ночное время. Работодатель факт недоплаты работнику отрицал, в табелях учета рабочего времени ночная работа работника не фиксировалась. Суд же учел данные из путевых листов работника, из которых следовало осуществление им работы в ночное время, и вынес решение в пользу трудовой инспекции. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 28.12.2020 N 88а-8270/2020 по делу N 2а-766/2020 | **Суд признал предписание незаконным, так на не выявлено нарушений трудового законодательства**«Государственной инспекцией труда в Ставропольском крае по результатам проведенной государственным инспектором труда Г. внеплановой выездной проверки в адрес индивидуального предпринимателя А.В.Г. выдано предписание N 26/7-3332-19-ОБ/12-769-И/26-288 от 23 января 2020 г. об устранении нарушений трудового законодательства, а именно возложена обязанность в соответствии с требованиями статей 16, 56, 67 Трудового кодекса Российской Федерации заключить трудовой договор с момента фактического допущения к работе работника ФИО7 и в соответствии с требованиями статей 84.1, 129, 140 Трудового кодекса Российской Федерации выплатить ФИО7 все причитающиеся суммы при увольнении.…Исходя из содержания приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации следует, что государственный инспектор труда имеет право выдать предписание только для устранения очевидных нарушений трудового законодательства, которые выражены объективно и являются бесспорными.Из материалов дела следует, что проверка, по результатам которой в адрес индивидуального предпринимателя А.В.Г. выдано оспариваемое предписание, проведена по заявлению ФИО7 о невыплате ему заработной платы. При этом в заявлении ФИО7 работодателем указан ИП А.В.Г., а в качестве руководителя - А.В.Г., его сын ФИО13. Период работы в заявлении указан с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГКак усматривается из акта проверки, к выводу о том, что ФИО7 был трудоустроен к индивидуальному предпринимателю А.В.Г. и нарушении последним трудовых прав заявителя, государственный инспектор труда пришел исходя из сведений, содержащихся в Журнале регистрации вводного инструктажа, согласно которым 21 августа 2019 г. административный истец провел с ФИО7 вводный инструктаж.Между тем, как следует из материалов дела, доказательств бесспорно подтверждающих, что ФИО7 был допущен к работе именно у индивидуального предпринимателя А.В.Г. и между ними сложились трудовые отношения, не имеется. Из представленных административным истцом доказательств, в том числе показаний свидетелей ФИО12, ФИО8 и представленных документов усматривается, что сын административного истца А.В.В. также является индивидуальным предпринимателем и ФИО7 на работу был принят к нему. При этом указанное в заявлении ФИО7 начало работы соответствует данным, согласно которому он приступил к работе у индивидуального предпринимателя ФИО4». | В пользу индивидуального предпринимателя |
| Кассационное определение СК по административным делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 по делу № 8а-10019/2020 | **Суды разбирались, когда нельзя использовать двойные названия в должности**ФГУП «Почта России» приняла нового работника в свой самарский филиал на должность водителя. По условиям дополнительного соглашения к трудовому договору мужчину перевели на работу в обособленное структурное подразделение по профессии водитель-курьер.Впоследствии ГИТ в ходе проверки посчитала, что установленное наименование профессии водитель-курьер не соответствует квалификационным справочникам или соответствующим положениям профессиональных стандартов. Ведь в отношении работы по профессии водитель автомобиля, которую фактически выполнял работник, есть ограничения. Инспекторы посчитали, что предприятие нарушило ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса РФ.Спор инспекции с «Почтой России» дошел до суда. Суды трех инстанций встали на сторону инспекторов. Шестой кассационный суд общей юрисдикции сослался на абз. 3 ч. 2 ст. 57 ТК. Согласно этой норме, если с выполнением работ по определенным профессиям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование должности и квалификационные требования к ней должны соответствовать наименованиям и требованиям квалификационных справочников или профстандартов. А выполнение работ по профессии водитель автомобиля в соответствии с ТК как раз связано с наличием ограничений. | В пользу ГИТ |
| Постановление Верховного Суда РФ от 10 февраля 2020 г. N 65-АД20-1  | **Негарантированные премии не включаются в состав зарплаты при ее сравнении с МРОТ**Военный комиссариат пытался в суде обжаловать постановление ГИТ о привлечении к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Военкомат был оштрафован на 30 000 рублей за то, что одному из работников в ноябре 2018 года заработная плата была установлена в размере менее МРОТ.Работодатель считал постановление незаконным, ссылаясь в том числе на то, что проверяющие неправомерно не учли в составе заработной платы, которая сравнивалась с МРОТ, выплаты, производившиеся работнику на основании приказа Министра обороны РФ от 26.07.2010 N 1010. Данный нормативный акт предусматривает выплату премий лицам гражданского персонала за счет экономии бюджетных средств.Работодатель полагал, что данные выплаты являются выплатами стимулирующего характера, входят в систему оплаты труда гражданского персонала, то есть являются частью заработной платы. И, соответственно, должны учитываться в составе заработной платы для целей ее сравнения с МРОТ.Однако суды трех инстанций, включая Верховный, с такими доводами не согласились. Судьи исходили из того, что данная дополнительная выплата не является гарантированной выплатой обязательного характера, предусмотренной системой оплаты. А значит, выплата заработной платы без учета такой доплаты в размере менее МРОТ является нарушением. | В пользу ГИТ |
| Решение Верховного суда Республики Карелия от 04.07.2019 № 21-243/2019 | **Штраф за просрочку зарплаты можно отменить**Чтобы отменить штраф за задержку зарплаты работнику, необходимо выплатить вознаграждение. В деле, которое рассмотрел суд, работник пожаловался в ГИТ о неполной выдаче зарплаты за июль, август и октябрь 2018 года. ГИТ привлекла к ответственности руководителя, он должен был заплатить штраф 10 тыс. руб. по ч. 6 ст. 5.27 КоАП. Но суд поддержал компанию, указав на то, что работнику уже выплатили недостающую сумму. А именно – работник обратился в суд, который взыскал в его пользу деньги. Раз повод спора исчерпан, то и штраф работодателю не полагается. | В пользу руководителя компании |
| Обзор законодательства и судебной практики Ивановского областного суда за первый квартал 2019 года(утв. постановлением Президиума Ивановского областного суда от 26.04.2019) | **Работодателя оштрафовали по ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП за то, что в состав комиссии при СОУТ не включили специалиста по охране труда.** Работодатель попытался обжаловать штраф в суде, где сослался на то, что на предприятии, где меньше 50 человек, не нужно назначать специалиста по охране труда (ст. 217 ТК). Директор сам занимался охраной труда и для этого прошел обучение 40 часов.Суд первой инстанции признал правоту работодателя и отменил штраф. Но областной суд указал, что программы в 40 недостаточно, так как обучение специалиста по охране труда составляет 256 часов по дополнительной образовательной программе "Техносферная безопасность и охрана труда".Таким образом, судья областного суда пришел к выводу о том, что полученные Н., как руководителем Общества, образование и квалификация, не соответствуют требованиям, предъявляемым к специалисту по охране труда.Указанные обстоятельства не были приняты во внимание судьей и не позволили ему полно, всесторонне и объективно рассмотреть дело об административном правонарушении, в связи с чем решение Октябрьского районного суда г. Иваново от 12 декабря 2018 года отменено. | В пользу ГИТ |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 31.01.2020 N 16-428/2020 | **Инспекция труда провела в организации проверку и обнаружила, что работника допустили к работе без обучения по охране труда и проверки знаний. Работника приняли на работу больше года назад, а обучение провели только за два месяца до проверки ГИТ. Организацию оштрафовали на 55 тыс. руб.**Работодатель попытался обжаловать штраф и указал, что фактически прошел срок давности привлечения к ответственности. Суд принял сторону инспекции и разъяснил, что срок давности исчисляют не с момента, когда истек месяц после приема на работу работника, которого нужно обучить, а с момента выявления нарушения (ч. 1 ст. 4.5 КоАП). То есть годичный срок считают со дня, когда инспекция обнаружила нарушение. | В пользу ГИТ |
| Определение Пермского краевого суда от 07 августа 2019 г. по делу N 33а-7668/2019 | **Должна ли организация торговли отправлять своего бухгалтера на медосмотр?**ООО через суд обжаловало предписание, вынесенное ему по результатам проверки Государственной инспекции труда. Инспектор, помимо прочего, требовал от работодателя отправить на медосмотр бухгалтера. Мотивировано это требование было тем, что общество является организацией торговли. Работодатель же не считал данный факт значимым и ссылался на то, что сам бухгалтер реализацией товаров не занимается, в связи с чем прохождение им медицинского осмотра не требуется.Суд указанные доводы работодателя отверг. Судьи напомнили, что в силу ст. 213 ТК РФ работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.Согласно п. 15 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), работники, выполняющую работу в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте, проходят обязательный медицинский осмотр 1 раз в год. Об обязанности лиц, поступающих на работу в организации торговли, проходить медицинские осмотры, говорится и в п. 13.1 СанПиН 2.3.6.1066-01. | В пользу ГИТ |
| Решение Московского городского суда от 26.09.2019 по делу N 7-10529/2019;Решение Чкаловского районного суда г. Екатеринбурга от 29.05.2019 по делу № 12-194/2019 – штраф 30 000 руб. | **Постановлением ГИТ ООО признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и ему назначено административное наказание в виде штрафа в размере 49000 рублей.**«Как следует из материалов дела, ООО "\*\*\*" в нарушение ст. 134 ТК РФ локальными нормативными актами, действующими в Обществе не установлен порядок индексации заработной платы работникам в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.Довод об отсутствии состава правонарушения, так как трудовым договором и локальными нормативными актами предусмотрена индексация заработной платы несостоятелен.В данных Правилах внутреннего трудового распорядка индексация не предусмотрена. В трудовом договоре лишь имеется отсылка на иные нормативные локальные акты и коллективный договор.В судебном заседании защитник указала, что иных локальных нормативных актов и коллективного договора, кроме правил внутреннего трудового распорядка, не имеется». | В пользу ГИТ |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суд а от 27.08.2019 по делу № 33а-20389/2019 | **ГИТ выдала компании предписание в соответствии со статьей 134 ТК РФ регламентировать локальными нормативными актами индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.**«На момент рассмотрения дела в суде ни в трудовых договорах работников, ни в иных локальных актах ООО «БЛОК-ПОСТ», не регламентирована индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии с положениями ст.134 ТК РФ, а также не представлено в отношении работников сведений, что такая индексация имеет место быть.Предусмотренное ст. 134 ТК РФ правовое регулирование не позволяет работодателю лишить работников предусмотренной законом гарантии и уклониться от установления индексации, поскольку предполагает, что ее механизм определяется при заключении трудового договора либо в локальном нормативном акте.Таким образом, с учетом природы правового механизма, установленного статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, административный истец обязан, исходя из предложенных законодателем альтернатив, установить порядок, обеспечивающий повышение уровня реального содержания заработной платы, что включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.Отсутствие локального нормативного акта, регламентирующего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, является прямым нарушением нормативных требований, не носящим признаки малозначительности». | В пользу ГИТ |
| Решение Санкт-Петербургского городского суда от 28 августа 2018 г. по делу № 12-220/2018 | **Дело об административном правонарушении. Ненадлежащее оформление трудового договора.****Обстоятельства дела**. Постановлением государственного инспектора труда (по охране труда) <...> В.В. №...671/5/5/1 от 06 октября 2017 г., должностное лицо – директор ФГБНУ «ГосНИОРХ» Педченко А.П. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.4 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, подвергнут административному наказанию в виде административного штрафа в размере 20 000 руб. В ходе надзорных мероприятий, проведённых в период с 06 сентября 2017 года по 03 октября 2017 года были выявлены нарушения законодательства о труде и об охране труда, а именно: в трудовом договоре работника <...> А.А. не указаны условия труда на рабочем месте (ст. [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/)).Оспаривая законность и обоснованность привлечения к административной ответственности, Педченко А.П. обратился в суд с жалобой, просил отменить постановление должностного лица, прекратить производство по делу.Решением судьи Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 27 июня 2018 года вышеуказанное постановление оставлено без изменения, жалоба Педченко А.П.– без удовлетворения.**Выводы суда**. Судья районного суда при рассмотрении жалобы на постановление по делу об административном правонарушении проверил дело в полном объеме в соответствии с требованиями ст. [30.6 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-30/statia-30.6/) РФ и вынес законное и обоснованное решение.Административное наказание Педченко А.П. назначено в пределах санкции, установленной ч. 4 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, с учетом требований ст. ст. [3.1](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-3/statia-3.1/), [4.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-4/statia-4.1/). РФ.Нарушений норм материального и процессуального права, влекущих отмену или изменение обжалуемых постановления и судебного решения, по делу не имеется.Руководствуясь статьями [30.3](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-30/statia-30.3/), [30.6](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-30/statia-30.6/), [30.7](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-30/statia-30.7/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях решение судьи Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 27 июня 2018 года, вынесенное в отношении Педченко А. П. по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 4 статьи [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, оставлено без изменения, жалоба - без удовлетворения. | В пользу ГИТ**(наказан руководитель)** |
| Решение Верхнекамского районного суда Кировской области от 05.03.2018 по делу № 12-4/2018<https://rospravosudie.com/court-verxnekamskij-rajonnyj-sud-kirovskaya-oblast-s/act-580735626/> | **Не согласился с постановлением о привлечении к задолженности по выплате заработной платы КоАП в виде дисквалификации**Просит отменить постановление мирового судьи, назначить наказание в виде административного штрафа, поскольку в связи с банкротством его полномочия как руководителя прекращены, а управление делами возложено на внешнего управляющего, введен мораторий на удовлетворение требований кредиторов по денежным обязательствам и об уплате обязательных платежей. Считает, что административное правонарушение было совершено не только в виду его виновных действий/бездействия, но и в силу объективных причин, а именно неплатежеспособности вверенной ему организации. Исполнение возложенной обязанности по невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, не зависело в полной мере от его воли.Считает, что дисквалификация непомерно строгое наказание.Не смотря на это, учитывая, что санкция статьи влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет. Мировой судья посчитал необходимым применить более строгую меру наказания в виде дисквалификации, не обосновав данное решение.С учетом п.2 ч.1 ст. 30.7 КоАП РФ по результатам рассмотрения жалобы выносится одно из следующих решений, в том числе и об изменении постановления, если при этом не усиливается административное наказание или иным образом не ухудшается положение лица, в отношении которого вынесено постановление. Наложенное взыскание в виде дисквалификации изменить и назначить генеральному директору ООО ДОК «Камский» за совершённое правонарушение, предусмотренное ч.7 ст. 5.27 КоАП РФ наказание в виде административного штрафа | В пользу работодателя |
| Постановление Мирового судьи судебного участка № 2 Железнодорожного района г.Ульяновска от 02.03.2018 по делу № 5-87/2018<https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-2-zheleznodorozhnogo-rajona-g-ulyanovska-s/act-241301868/> | **Привлечение к ответственности за задолженность из-за невыплаченной «серой» заработной платы. Задолженность по официальной заработной плате отсутствует**В судебном заседании защитник вину Саутиева О.В. не признала и пояснила, что между АО и потерпевшими имелись не трудовые отношения, а гражданско-правовые. Какой- либо задолженности, связанной с осуществлением потерпевшими трудовой деятельности в АО не имеется.В отношении большей части потерпевших судом г.Ульяновска вынесены решения, которыми указанные в постановлении задолженности признаны долгами АО по гражданско-правовым договорам за фактически выполненную работу. Решения вступили в законную силу. Если перед кем-то из потерпевших у АО имеется задолженность, то данная задолженность связана не с трудовой деятельностью, а с гражданско-правовой.Поскольку из постановления заместителя прокурора нельзя сделать однозначный вывод, нарушение какой именно нормы трудового права вменяется (Перечень источников, составляющих трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, приведен в ст. 5 ТК РФ.), а также нарушение трудового законодательства не являются, так как решениями суда установлено, что отношениями, в результате которых перед ними образовалась задолженность являлись не трудовыми, а гражданско-правовыми, Производство по делу об административном правонарушении, предусмотренного ч.1 ст.5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях прекратить в связи с отсутствием в его действиях состава административного правонарушения. | В пользу работодателя |
| Решение Красногвардейского районного суда Санкт-Петербурга от 20 июля 2018 г. по делу № 12-358/2018(добавлено 22.02.2019) | **Обжалование постановления № 78/7-1377-18-ОБ/734/5-1 от 16 мая 2018 года государственного инспектора труда (по правовым вопросам) в Санкт-Петербурге ФИО4 в отношении ООО «ОКС Сервис» о привлечении к административной ответственности по ч.4 ст.**[**5.27 КоАП**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**РФ.****Обстоятельства дела**. ООО «ОКС Сервис» совершило нарушение норм действующего трудового законодательства, а именно: по обращению ФИО15 проведена внеплановая проверка законодательства о труде, в ходе проверки установлено, что ФИО16 работала в ООО «ОКС Сервис» в период с 06.02.2008 года по 21.04.2018 года. В нарушении ч.1 ст. [67](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-11/statia-67/) Трудового кодекса на трудовом договоре от 06.02.2008 года заключенного с ФИО17 хранящемся у работодателя отсутствует отметка о получении работником второго экземпляра трудового договора. В нарушение ст. 72 соглашение об изменении условий трудового договора (размер оплаты труда) с ФИО18 в письменной форме не заключено. Согласно дополнительному соглашению № 4 от 01.08.2013 года к трудовому договору № 23 от 06.02.2008 года, заключенного с ФИО19 размер должностного оклада составил 11 000 рублей. Из представленных документов (штатное расписание от 01.01.2018 года, расчетно-платежные документы по выплате заработной платы за 2018 год), следует, что должностной оклад увеличился до 17 000 рублей в месяц. **Выводы суда**. Суд считает, что совершенное ООО «ОКС Сервис» административное правонарушение не представляет существенной угрозы охраняемым общественным правоотношениям, не привели к наступлению каких-либо тяжких последствий, в связи с чем суд приходит к выводу к выводу о возможности в соответствии со ст. [2.9 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-2/statia-2.9/) РФ освободить ООО «ОКС Сервис» от административной ответственности с учетом малозначительности правонарушения с объявлением устного замечания, постановление № 78/7-1377-18-ОБ/734/5-1 от 16 мая 2018 года государственного инспектора труда (по правовым вопросам) в Санкт-Петербурге ФИО25 в отношении ООО «ОКС Сервис» о привлечении к административной ответственности по ч.4 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ подлежит отмене, а производство по делу об административном правонарушении прекращению в соответствии со ст.[2.9 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-2/statia-2.9/) РФ, в связи с малозначительностью совершенного правонарушения. | В пользу работодателя**(малозначительность)** |
| Решение Василеостровского районного суда Санкт-Петербурга от 27 июня 2018 г. по делу № 12-166/2018 | **Жалоба ЗАО «ЛАТРЭС» на постановление № 78/7-7635-18-ГУЗ/694/7/10 о назначении административного наказания Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге от 23.03.2018**.**Обстоятельства дела.** Постановлением Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге от 23.03.2018 ЗАО «ЛАТРЭС» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей. Были выявлены нарушения законодательства о труде и об охране труда, а именно: в трудовом договоре, заключённом с работником С., исследованном в ходе проведения проверки, не указана трудовая функция (конкретный вид поручаемой работы) (ст. [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/)).  Согласно пунктам 1, 2, 3 стати [26.1](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-26/statia-26.1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях по делу об административном правонарушении выяснению подлежат: наличие события административного правонарушения (п. 1); лицо, совершившее противоправные действия (бездействие), за которые Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях или законом субъекта Российской Федерации предусмотрена административная ответственность (п. 2); виновность лица в совершении административного правонарушения (п. 3).В соответствии с частью 1 статьи [29.10](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-29/statia-29.10/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в постановлении по делу об административном правонарушении должны быть указаны: дата и место рассмотрения дела (п. 2); сведения о лице, в отношении которого рассмотрено дело (п. 3); обстоятельства, установленные при рассмотрении дела (п. 4); статья настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации, предусматривающая административную ответственность за совершение административного правонарушения, либо основания прекращения производства по делу (п. 5); мотивированное решение по делу (п. 6).**Выводы суда**. Между тем при вынесении постановления должностным лицом допущены следующие процессуальные нарушения. В нарушение статьи [26.11](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-26/statia-26.11/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях должностным лицом не дана оценка представленным привлекаемым к административной ответственности лицом доказательствам, в том числе дополнительным соглашениям к трудовому договору, должностной инструкции. Действия ЗАО «ЛАТРЭС» не квалифицированы, а именно не указано какие конкретно действия (бездействие) совершило юридическое лицо, предусмотренные диспозицией части 4 статьи [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (уклонилось от оформления или ненадлежащим образом оформило трудовой договор либо заключило гражданско-правовой договор, фактически регулирующий трудовые отношения между работником и работодателем).Таким образом, вывод должностного лица о наличии события административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, является необоснованным. На основании изложенного постановление № 78/7-7635-18-ГУЗ/694/7/10 о назначении административного наказания Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге от 23.03.2018 не может быть признано законным и подлежит отмене. | В пользу работодателя частично**Вывод должностного лица о виновности ЗАО «ЛАТРЭС» не мотивирован, нарушены положения КоАП РФ.****Дело возвращено на новое рассмотрение в ГИТ.** |
| Решение Куйбышевского районного суда Санкт-Петербурга от 30 мая 2018 г. по делу № 12-224/2018 | **Жалоба на постановление главного государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге №7-2141-18-ОБ/742/6 о назначении административного наказания от 29 марта 2018 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 6 статьи**[**5.27 КоАП**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**РФ.****Обстоятельства дела.** ООО «Группа компаний «Вавилон» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 6 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/), ему назначено наказание в виде административного штрафа в размере 31 000 рублей.Была подана жалоба об отмене указанного постановления, из которой следует, что с вынесенным постановлением общество не согласно, поскольку работнику была начислена и выплачена компенсация за нарушения сроков выплаты заработной платы, после выявления правонарушения общество незамедлительно исполнило предписание Государственной инспекции труда, приняло все меры для выплаты причитающейся суммы работнику. Совершенное обществом административное правонарушение является малозначительным, что является основание для освобождения от административной ответственности.**Выводы суда:** действующее трудовое законодательство не предусматривает уважительных причин задержки выплаты заработной платы работникам и не ставит причины задержки выплаты заработной платы в зависимость от наличия или отсутствия вины работодателя (ст. [236 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-236/)). Оснований для освобождения общества от административной ответственности в соответствии со ст. [2.9 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-2/statia-2.9/) РФ не имеется, поскольку совершенное административное правонарушение с учетом существа и характера допущенных нарушений трудового законодательства не может быть признано малозначительным. | В пользу ГИТ**(нарушение сроков выплаты заработной платы, нарушение не является малозначительным).** |
| Решение Санкт-Петербургского городского суда от 29 мая 2018 г. по делу № 7-673/2018 | **По жалобе на решение судьи Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от** **Жалоба на решение судьи Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 27 сентября 2017 года в отношении ООО «НордЭнерго.****Обстоятельства дела.** Постановлением главного государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге № 4-3338-16-ППР/593/2 от 21.09.2016 года ООО «НордЭнерго» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, с назначением наказания в виде административного штрафа в размере 40 000 рублей. В нарушение требований законодательства - ст.[22](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-2/statia-22/) ч.6, ст. [136 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-136/) и п.41 Положения «об оплате труда и премирования», утвержденных генеральным директором 30.10.2015 года, несвоевременно выплачивало заработную плату оператору котельной, принятому на работу 01.11.2015 года. Так, заработная плата <...> Н.В. за ноябрь выплачена 15.12.2015 года, аванс за ноябрь не выплачивался, за декабрь 2015 года – 19.01.2016 года, за январь 2016 года – 19.02.2016 года. При этом Положением «Об оплате труда и премирования» предусмотрены выплаты 2 раза в месяце: 15 и 30 числа каждого месяца.Решением судьи Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 27 сентября 2017 года по жалобе защитника ООО «НордЭнерго», постановление государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге № 4-3338-16-ППР/593/2 от 21.09.2016 года оставлено без изменения, а жалоба – без удовлетворения.**Выводы суда:** факт совершения указанного административного правонарушения и вина ООО «НордЭнерго» в его совершении подтверждены совокупностью доказательств, достоверность и допустимость которых сомнений не вызывают, и по существу доводами жалобы не оспаривается. При таких обстоятельствах действия ООО «НордЭнерго» правильно квалифицированы по ч. 1 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ. Нарушений требований КоАП РФ при производстве по делу об административном правонарушении и рассмотрении жалобы судом допущено не было. Протокол об административном правонарушении соответствует требованиям ст. [28.2 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-28/statia-28.2/) РФ. Решение судьи Петроградского районного суда Санкт-Петербурга от 27 сентября 2017 года по жалобе защитника ООО «НордЭнерго» на постановление государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге № 4-3338-16-ППР/593/2 от 21.09.2016 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном ст.[5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) ч. 1 КоАП РФ, в отношении ООО «НордЭнерго» – оставить без изменения, жалобу – без удовлетворения. | В пользу ГИТ**(наказано юридическое лицо).** |
| Решение Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга от 29 мая 2018 г. по делу № 12-158/2018  | **Жалоба на постановление государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 6 статьи**[**5.27 КоАП**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**РФ.****Обстоятельства дела.** Постановлением государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге ООО «Металлкор» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 6 статьи [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 50000 (пятидесяти тысяч) рублей -  не выплачено пособие по уходу за ребёнком до 1,5 лет работнику.**Выводы суда**. в материалах дела имеются письменные объяснения защитника, из которых следует, что ООО «Металлкор» были произведены все выплаты, в том числе пени, Д., что подтверждается платежными поручениями, их оценка, равно как и оценка иных собранных по делу доказательств, в нарушение требований статьи [26.11 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-26/statia-26.11/) РФ при вынесении постановления не произведена;принимая во внимание указанные обстоятельства, суд полагает, что государственным инспектором труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге при производстве по делу об административном правонарушении в отношении допущены существенные нарушения процессуальных требований КоАП РФ, которые не позволили ему полно, всесторонне и объективно рассмотреть дело об административном правонарушении, что влечет отмену вынесенного им постановления;учитывая, что годичный срок давности привлечения юридического лица к административной ответственности не истек, дело об административном правонарушении подлежит возвращению на новое рассмотрение. | В пользу работодателячастично.**(Нарушены положения КоАП РФ.****Дело возвращено на новое рассмотрение в ГИТ).** |
| Решение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 08.12.2017 по делу N 7/2-584/2017  | **Оспаривание привлечения к ответственности за заключение гражданско-правового договора вместо трудового договора**Исходя из протокола об административном правонарушении следует, что по выполняемой работе должности были утверждены штатным расписанием, представлены договора возмездного оказания услуг. Согласно журнала вводного инструктажа проведен вводный инструктаж вновь принятым работникам по договору возмездного оказания услуг, работодатель вел табель учета рабочего времени на работников.На данные категории работников должны распространяться требования трудового законодательства, в частности ст. 195.3 ТК РФ. При этом заключение гражданско-правовых договоров с данными категориями лиц запрещается. | В пользу инспекции |
| Решение Заволжского районного суда города Ульяновска от 02.03.2018 по делу № 12-112/18<https://rospravosudie.com/court-zavolzhskij-rajonnyj-sud-g-ulyanovska-ulyanovskaya-oblast-s/act-580905374/> | **Жалоба ИП на постановление государственного инспектора труда, которым ИП признана виновной в совершении административного правонарушения при ненадлежащем уведомлении** предусмотренного ч.1 ст.5.27, и ей назначено наказание в виде штрафа в размере 4 000 рублей.Указывает на то, что постановление было вынесено с нарушением процедуры привлечения к административной ответственности. Так, отсутствует приказ руководителя о проведении проверки; она не извещена о времени и месте составления протокола об административном правонарушении; не было предоставлено временя для предоставления возражений к акту проверки (все документы: акт проверки, протокол об административном правонарушении, оспариваемое постановление вручены 19.10.2017), что лишило ее возможности воспользоваться правами, гарантированными КоАП РФ. Кроме того указывает, что указанным постановлением нарушены ее права и законные интересы, а именно, сделан неверный вывод о том, что трудовая книжка не выдана ФИО3 выдана в день прекращения трудового договора, при чем оформлением трудовой книжки занималась ФИО2, сотрудник ООО КЦ «Универсал», действующая от ее лица по доверенности.Из представленных Государственной инспекцией труда материалов дела об административном правонарушении следует, что о дате составления протокола об административном правонарушении ИП Белоус Л.Г. была извещена (исходящая телефонограмма от 08.09.2017). Однако в самой телефонограмме отсутствует время сообщения. В судебном заседании представитель Белоус Л.Г. не отрицала тот факт, что 08.09.2017 на телефон Белоус Л.Г. действительно поступил звонок от государственного инспектора по труду, однако, данный звонок был осуществлен непосредственно за несколько часов до указанного времени, причину явки ей не объясняли. При этом, Белоус Л.Г. в телефонном разговоре с государственным инспектором по труду просила перенести ее явку, в связи с тем, что у нее находится пациент, которому она оказывает медицинскую помощь. Надлежащего уведомления о дне составления протокола об административном правонарушении, направленного Белоус Л.Г. заблаговременно, суду не представлено.Вместе с тем, при изложенных выше обстоятельствах, протокол об административном правонарушении был составлен в отсутствие индивидуального предпринимателя Белоус Л.Г. Копия протокола об административном правонарушении была направлена в адрес Белоус Л.Г. без указания «п.Ленинский», то есть по неверному адресу, что также подтверждается отчетом об отслеживании почтовых отправлений (корреспонденция была перенаправлена на верный адрес 21.09.2017).Таким образом, постановление № 4-2551-17-ТПР/136/70/8 от 22.09.2017, вынесенное государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Ульяновской области ФИО1, подлежит отмене с возвращением дела на новое рассмотрение должностному лицу, правомочному рассмотреть дело об административном правонарушении. | В пользу работодателя |
| Постановление Мирового судьи судебного участка №27 Ленинского судебного района г. Самара Самарской области от 01.03.2018 по делу № 5-223/18<https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-27-samarskoj-oblasti-s/act-241290790/>  | **Об административном правонарушении по п. 7 ч. 1 ст. 5.27**В ООО «Менеджмент прожект» в настоящее время работает 24 человека. Перед работниками организации ООО «Менеджмент прожект», в том числе перед уволившимися сотрудниками имеется задолженность по заработной плате. 20.01.2018 согласно Положению об оплате труда и премировании работников ООО «Менеджмент прожект» заработная плата сотрудникам выплачена не была. До настоящего времени указанная задолженность по заработной плате не погашена. | В пользу прокуратуры |
| Решение Оренбургского районного суда Оренбургской области от 01.03.2018 по делу № 12-33/2018<https://rospravosudie.com/court-orenburgskij-rajonnyj-sud-orenburgskaya-oblast-s/act-580654980/>  | **Жалоба АО на постановление государственного инспектора труда по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ, в вину должностному лицу вменено нарушение требований ст. 81 Трудового кодекса РФ, а именно ФИО1 12.10.2017 года не были предложены имеющиеся вакантные должности при сокращении.**Были выявлены нарушения, выразившиеся во вручении сокращаемому работнику ФИО1 12.10.2017 года уведомлений об отсутствии вакантных должностей, при их фактическом наличии. | В пользу инспекции |
| Постановление Мирового судьи судебного участка № 2 Заводского района г. Саратова от 28.02.2018 по делу № 5-131/2018<https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-2-zavodskogo-rajona-goroda-saratova-s/act-241266915/>  | **О наказании за уклонение от уплаты штрафа за нарушение п. 6 ч. 1 ст. 5.27**Данное постановление им обжаловано не было. Заявлений об отсрочке или рассрочке исполнения постановления Пениным А.П. также не подавалось, следовательно, оно вступило в законную силу. Таким образом, Пенин А.П. обязан был в течение шестидесяти суток с момента вступления в законную силу постановления оплатить штраф, однако не сделал этого. | В пользу инспекции |
| Решение Усинского городского суда Республики Коми от 28.02.2018 по делу № 12-5/2018<https://rospravosudie.com/court-usinskij-gorodskoj-sud-respublika-komi-s/act-580466197/>  | **О жалобе на постановление инспектора труда о привлечении к ответственности за неперечисление профсоюзных взносов**Работодатель неоднократно задерживал ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами указанного профессионального союза и имеющий в наличии письменные заявления указанных работников на перечисление 1% из заработной платы ежемесячно, в связи с чем по состоянию на дд.мм.гггг. (согласно представленным документам) образовалась задолженность по удержанным, но не перечисленным членским профсоюзным взносам Членские профсоюзные взносы удерживались работодателем из заработной платы работников предприятия ежемесячно, что подтверждается их расчетными листками за 2017 год.Государственным инспектором труда Стариковым А.В. было выдано предписание № от дд.мм.гггг. о возложении обязанности на директора перечислить задолженность по членским профсоюзным взносам, которые удержаны из заработной платы работников предприятия, являющихся членами указанной профсоюзной организации).В ответ на указанное предписание директор направил сообщение, в котором указал, что предписание не может быть исполнено, в связи с тем, что расчетные счета предприятия заблокированы, денежные средства на счете отсутствуют, заработную плату работники получают через судебные приказы Мирового судаа, МУП находится в тяжелом финансовом положении (л.д. 37).В связи с неисполнением предписания государственного инспектора труда в отношении него был составлен протокол об административном правонарушении назначено административное наказание в виде штрафа  | В пользу инспекции |
| Решение Сергиевского районного суда Самарской области от 28.02.2018 по делу № 12-9/2018<https://rospravosudie.com/court-sergievskij-rajonnyj-sud-samarskaya-oblast-s/act-580508623/> | **По делу об административном правонарушении о невыплате работнику премии**ДД.ММ.ГГГГ на основании приказа № от ДД.ММ.ГГГГ некоторым сотрудникам ФГБУЗ МРЦ «Сергиевские минеральные воды» ФМБА России выплачена премия за интенсивность и высокие результаты работы, которая выплачивается на основании мотивированного представления руководителей структурных подразделений и, в соответствии с локально-нормативными актами учреждения, не является обязательной для выплаты сотрудникам. Размер указанной премии определяется руководителем учреждения.Семагину В.Ю. премия за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивалась, так как от руководителя структурного подразделения не поступало мотивированного представления о выплате соответствующей премии указанного работнику.Трудовым договором не предусмотрена и не гарантирована Семагину В.Ю. выплата в обязательном порядке какой-либо премии, в том числе и премии за интенсивность.Непоступление от руководителя соответствующего структурного подразделения мотивированного представления не может являться основанием для невыплаты работнику премии. В случае, если руководитель структурного подразделения не выполнил свою обязанность в виде подачи директору представления, то данное обстоятельство не может расцениваться как «основание» для невыплаты премии.Согласно Положению об оплате труда единственным основанием для не выплаты работникам премии является совершение дисциплинарного проступка. Факт совершения Семагиным В.Ю. дисциплинарного проступка не установлен.Семагину В.Ю. премия не выплачивалась, т.к. от руководителя структурного подразделения не поступало мотивированного представления о выплате соответствующей премии указанному работнику в соответствии с тем, что он согласно табелям учета рабочего времени отработал меньшее количество времени.Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст.382 ТК РФ). Осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.Исходя из установленных обстоятельств по делу, и норм Трудового кодекса Российской Федерации, разногласия, возникшие между учреждением и работником относительно невыплаты премии, содержат признаки, перечисленные в ст.381 ТК РФ и являются индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению в порядке ст.382 ТК РФ.Постановление государственного инспектора труда отменить.Производство по делу об административном правонарушении прекратить на основании п.2 ч.1 ст.24.5 Кодекса РФ об административных правонарушениях, за отсутствием состава административного правонарушения. | В пользу работодателя |
| Решение Октябрьский районный суд г. Самары от 24.02.2018 по делу № 2а-669/2018<https://rospravosudie.com/court-oktyabrskij-rajonnyj-sud-g-samary-samarskaya-oblast-s/act-580200677/> | **Об отмене постановления и предписания о вынесении работнику дисциплинарного взыскания**Судом установлено, что 30.11.2017 в отношении АО «Самаранефтепродукт» на основании поступившей 13.09.2017 из ОМВД России по Исаклинскому району информации о несчастном случае проведена внеплановая документарная проверка, по результатам которой был составлен акт проверки №...Государственной инспекцией труда в Самарской области вынесено предписание №... от 30.11.2017 в отношении АО «Самаранефтепродукт», в соответствии с которым Главный государственный инспектор Крот Н.И. обязала работодателя рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновное должностное лицо за ненадлежащую подготовку проведения покрасочных работ и несвоевременное сообщение работодателю о факте несчастного случая на производстве. О выполнении предписания сообщить в срок до 26.12.2017.Также в отношении АО «Самаранефтепродукт» составлен протокол №... об административном правонарушении**По**ложения части второй статьи 357 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливают специальный срок для оспаривания работодателем предписаний государственного инспектора труда, в связи с чем именно десятидневный специальный срок для обращения в суд, а не трехмесячный, предусмотренный частью 1 статьи 219 КАС Российской Федерации, подлежит применению при рассмотрении дел указанной категории.Судом установлено, что оспариваемое предписание вынесенное государственным инспектором труда 30.11.2017 получено представителем работодателя по доверенности Максименковы Н.В. 30.11.2017, о чем свидетельствует наличие его подписи на предписании.Поскольку административным истцом доказательств уважительности причин пропуска установленного срока на обжалование предписания суду не представлено, ходатайство стороны истца о его восстановлении удовлетворению не подлежит. Данное обстоятельство является самостоятельным основанием для отказа в иске, также имело место несвоевременное сообщение работодателю о произошедшем несчастном случае на производстве. | В пользу инспекции |
| Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 24.01.2018 по делу № 33а-332/2018<https://rospravosudie.com/court-tambovskij-oblastnoj-sud-tambovskaya-oblast-s/act-580219326/> | **О признании пунктов предписания Государственной инспекции труда в Тамбовской области незаконными и их отмене**В п.2 оспариваемого предписания указано на необходимость организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работнику средств индивидуальной защиты в установленные сроки. Проверяющему лицу была предоставлена личная каточка работника №15 \*\*\* Н.А., перечень профессий и должностей магазина «Магнит» Тамбовского филиала АО «Тандер», которым полагается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и другие средств индивидуальной защиты, утвержденный директором филиала Гончаровым А.В.Провести специальную условий оценку труда рабочего местаВ отношении рабочих мест, не указанных в ч.6 ст. 10 Закона № 426-ФЗ, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее, чем 31.12.2018 года. При проведении проверки государственный инспектор не проверил наличие в Обществе подобных рабочих мест, то есть не выяснил все обстоятельства дела. Доказательств того, что рабочее место продавца \*\*\* Н.А. относится к указанным рабочим местам материалы проверки не содержат. АО «Тандер» заключен договор на оказание услуг по проведению специальной оценки условий труда №\*\*\* от 20.03.2017 года. Согласно графику поэтапного проведения работ по СОУТ проведение в Тамбовском филиале запланировано на 2018 год. В рамках проверки инспектору были даны объяснения о том, что СОУТ планируется провести не позднее 31.12.2018 года, а также 28.06.2017 года. Таким образом, в отношении рабочих мест, не содержащих потенциально вредных или опасных факторов, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее 31.12.2018 года.Доводы автора жалобы о наличии документального оформления выдачи средств индивидуальной защиты руководителю структурного подразделения противоречат п. 13 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами защиты, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 01.06.2009 г. № 290 н, в силу которого, работодатель обязан организовать учет и контроль выдачи средств индивидуальной защиты именно работнику.Пункт 20 указанных Правил, на которые ссылается представитель административного истца в жалобе, регламентирует порядок выдачи дежурных средств индивидуальной защиты общего пользования, которые предназначены только для периодического использования при выполнении отдельных видов работ (абз. 2 п. 19 Правил), тогда как нарушение организации учета выдачи дежурной спецодежды АО «Тандер», не вменялось.Утверждение представителя административного истца о возможности проведения специальной оценки условий труда до 31.12.2018 г. основано на неверном толковании закона. Вместе с тем, анализ положений ст.27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426 – ФЗ в системной взаимосвязи с нормами Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421 – ФЗ (в ред. от 03.07.2016) «О внесении изменений в отдельные подзаконные акты Российской Федерации, в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», указанный срок распространяется на тех работодателей, которые до 01 января 2014 года провели аттестацию рабочих мест по условиям труда. В виду того, что аттестация рабочих мест проведенная в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления Федерального закона «О специальной оценке условий труда» может не проводиться в течение пяти лет до срока её окончания. | В пользу инспекции |
| Решение Пинежского районного суда Архангельской области от 21.02.2018 по делу № 2а-67/2018<https://rospravosudie.com/court-pinezhskij-rajonnyj-sud-arxangelskaya-oblast-s/act-580648923/> | **О признании незаконными Предписаний**ООО «Карпогорылес» не согласно с выводами и требованиями, содержащимисяв Акте проверки в части выявленного нарушения по удержанию сумм стоимости оформления карт водителя с работников и пунктом 1 Предписания. Полагает, что удержания с работников произведены законно и произведены в счёт возмещения причиненного ущерба работодателю в соответствии с требованиями ст.ст. 238, 241, 246, 247, 248 Трудового кодекса Российской Федерации.Также считает, что результаты проверки подлежат отмене в полном объеме, так как проверка проведена с грубым нарушением установленных Федеральным законом от 26.12.2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» требований к организации и проведению проверок (п.5 ч.2 ст.20 - в части требования документов, не относящихся к предмету проверки), отсутствовали основания для проведения внеплановой проверки (ст. 10), затребованы документы, не относящиеся к предмету (объекту) жалобы (обращения) (ч. 11 ст. 11 и п.3 ст.15), при назначении проверки (издании распоряжения) административный ответчик вышел за пределы объекта проверки по жалобе и превысил право требования документов и информации по проводимой проверке, в распоряжении понятие «правовое основание проверки» не соответствует требованиям (перечню) оснований для проведения проверки, предусмотренных ч.2 ст. 10 Федерального закона от 26.12.2008 г. № 294-ФЗ.Также полагают, что государственный инспектор труда издав оспариваемое предписание разрешил индивидуальный трудовой спор при отсутствии таких полномочий.государственная инспекция труда, осуществляя функцию по надзору за работодателями, выявляет допущенные ими нарушения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов и принимает меры по их устранению.При выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственный инспектор труда вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника, в том числе и при применении к нему меры материальной ответственности, посредством вынесения обязательного для работодателя предписания.В соответствии с Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 1947 года, ратифицированной Российской Федерацией в 1998 году, инспектору труда не предоставлено право выносить обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам.Трудовые споры рассматриваются в рамках статей 381 - 397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами. Таким образом, государственная инспекция труда, осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, выявляет правонарушения, а не разрешает трудовые споры.Учитывая, что в силу ст. 360 ТК РФ предметом проверки инспекции является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, истребование иных сведений, связанных с соблюдением трудового законодательства работодателем, непосредственно не относящихся к работникам, не может рассматриваться как противоречащее закону и нарушающее права работодателя, поскольку направлено на выполнение основной функции данного федерального органа исполнительной власти (проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) и обеспечение реализации права работников на защиту их трудовых прав.При этом истцом не указаны конкретные документы, поименованные в перечне, которые как они полагают, не относятся непосредственно к предмету проверки указанному в п.7 Распоряжения (соблюдение юридическим лицом, в процессе осуществления деятельности обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами), но были истребованы государственным инспектором.В данном случае при проведении государственным инспектором труда проверки по заявлению уволенного работника были выявлены очевидные нарушения работодателем трудового законодательства, в связи с чем в рамках предоставленных абзацем 2 статьи 356 и абзацем 6 статьи 357 ТК РФ полномочий правомерно вынес обязательное для работодателя предписание о возложении на него обязанности выплатить неоспариваемые суммы и денежную компенсацию в связи с несвоевременным расчетом работников при увольнении.Ссылка административного истца о наличии признаков индивидуального трудового спора между работниками В., М. и работодателем по поводу произведенных удержаний, является несостоятельной. Поскольку в данном случае трудовой спор отсутствует, установление каких-либо фактических обстоятельств для разрешения спора не требуется, а государственный инспектор в пределах своей компетенции правомерно и обоснованно, в целях восстановления нарушенных прав работников, вынес предписание по устранению данных нарушений.Учитывая, что указанные в обжалуемом предписании нарушения в ходе рассмотрения дела, при вынесении предписания в обжалуемой части государственный инспектор по труду действовал в рамках предоставленных ему полномочий, грубых нарушений при проведении проверки деятельности юридического лица трудовой инспекцией, в том числе, требований Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» не допущено, то оснований для удовлетворения исковых требований не имеется. | В пользу инспекции |
| Решение Чайковского городского суда Пермского края от 07.11.2017 по делу № 2а-1878/2017<https://rospravosudie.com/court-chajkovskij-gorodskoj-sud-permskij-kraj-s/act-560715654/> | **Об оспаривании предписания**инспектором труда Рострудинспекции ПК Мироновым В.Л. 04.10.2017 г. ему, как индивидуальному предпринимателю выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства, которым возложены обязанности: составить в срок до 16.10.2017 г. акт о несчастном случае на производстве, произошедшем 01.08.2017 г. с Шахтариным В.А.; после составления акта о несчастном случае на производстве, выдать экземпляр пострадавшему или его законному представителю в трехдневный срок, то есть до 19.10.2017 г. Административный истец заявляет о несогласии с указанным предписанием, просит суд признать его незаконным. В обоснование заявленных требований указывает, что несчастный случай, произошедший с Шахтариным В.А. 01.08.2017 г., к его производственной деятельности никакого отношения не имеет, поскольку, во-первых, Шахтарин В.А. в трудовых правоотношениях с ним никогда не состоял, во-вторых, травма была получена Шахтариным В.А. при осуществлении им деятельности в помещении, не имеющем к ИП Крылову В.Е. какого-либо отношения. Полагает, что государственный инспектор труда Миронов В.Л., выдав оспариваемое предписание, вышел за рамки своей компетенции, поскольку, фактически, разрешил индивидуальный трудовой спор. Также приводит доводы о том, что о проводимых надзорных мероприятиях его в установленном порядке не оповестили.Доводы стороны административного истца о допущенном нарушении процедуры проведения расследования несчастного случая, выразившемся в непринятии мер к его заблаговременному извещению, суд отвергает. В силу прямого указания закона (ч. 9 ст. 360 ТК РФ) предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки по основанию, указанному в абзаце четвертом (в том числе, на основании поступившей в федеральную инспекцию труда информации от органов государственной власти о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда) или пятом (на основании поступившего в федеральную инспекцию труда обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав) части седьмой настоящей статьи, не допускается.В соответствии с Конвенцией Международной организации труда N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" от 11.11.1947, ратифицированной Россией 11 апреля 1998 г., инспектору труда не предоставлено право давать обязательные для исполнения работодателем предписания по трудовым спорам.Поскольку в ходе рассмотрения дела факт нарушения административным истцом, как работодателем, предусмотренных ст.ст. 227, 230 ТК, а равно иными нормативными правовыми актами, требований трудового законодательства в связи с событиями, имевшими место 01.08.2017 г. с Шахтариным В.А., в нарушение ч. 11 ст. 226 КАС РФ, относимыми и достоверными доказательствами не подтвержден, суд в порядке удовлетворения административного иска усматривает основания для признания оспариваемого предписания незаконным. | В пользу работодателя |
| Постановление Октябрьского судебного участка г. Самары от 01.12.2017 по делу № 5-937/2017<https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-36-samarskoj-oblasti-s/act-239972813/>  | **Об административном правонарушении, предусмотренном ч.2 ст.19.4.1 КоАП РФ, в отношении юридического лица**инспектором труда государственной инспекции труда в Самарской области в отношении ООО «Омега» был составлен протокол <НОМЕР> об административном правонарушении, предусмотренном ч.2 ст.19.4.1 КоАП РФ, в котором указано, что, на основании распоряжения <НОМЕР> от <ДАТА3> о проведении внеплановой документарной проверки юридического лица ООО «Омега» направлен запрос от <ДАТА3> <НОМЕР> о предоставлении в Государственную инспекцию труда в Самарской области в срок <ДАТА4> заверенных копий документов, необходимых для осуществления законной деятельности по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, однако ООО «Омега» не представило документы по запросу, чем ООО «Омега» совершило административное правонарушение, предусмотренное ч.2 ст. 19.4.1 КоАП РФ.Представитель ООО «Омега» Юрченко С.А., действующий на основании доверенности в судебном заседании вину не признал, пояснил, что распоряжение о проведении проверки директору ООО "ОМЕГА" под роспись не вручалось, а как следует из протокола ГИТ было направлено почтовым отправлением, однако, п.3 ст.14 294-ФЗ предусмотрен единственный способ уведомления лица о проведении в отношении него проверки - вручение под роспись. Таким образом, ГИТ был нарушен порядок организации проведения внеплановой документарной проверки, установленный ФЗ "О защите прав юридических лиц". Также в протоколе ГИТ указывает на то, что директор <ФИО1> о времени и месте составления протокола извещена надлежащим образом, однако, в адрес ООО "ОМЕГА" уведомление о месте, дате и времени составления протокола об административном правонарушении не поступало. Доказательств о надлежащем уведомлении о месте, дате и времени составления протокола ГИТ не представлено. Также заслуживает внимания тот факт, что извещение о месте, дате и времени составления протокола по информации ГИТ было направлено ООО "ОМЕГА" <ДАТА5>, за 4 дня до момента завершения проверки.Представителем Юрченко С.А. суду заявлены доводы о том, что в бездействии ООО «Омега» отсутствует состав административного правонарушения, предусмотренного ч.2 ст. 19.4.1 КоАП РФ, поскольку произошло нарушение порядка организации проведения внеплановой документарной проверки, выразившееся в не вручении распоряжения и не извещенного надлежащим образом.Суд расценивает данные доводы как несостоятельные, имеющими своей целью уход должностного лица от административной ответственности, за вменяемое ему административное правонарушение.Как следует из материалов дела, распоряжением заместителя руководителя Государственной инспекции труда в Самарскойобласти <НОМЕР> от <ДАТА3> была назначена внеплановая документарная проверка ООО «Омега. Срок проведения проверки с <ДАТА4> по 29.09.2017г.<ДАТА3> в ООО «Омега» был направлен запрос <НОМЕР> о прибытии и предоставлении в срок <ДАТА4> заверенных копий документов, необходимых для проверки обращений гражданина, в связи с нарушением его трудовых прав, а также копия распоряжении о проведении проверки от <ДАТА3>Из представленных материалов дела, следует, что к установленному сроку и до окончания проверки в Государственную инспекцию труда в Самарской области истребуем документы ООО «Омега» предоставлены не были, что повлекло невозможность проведения или завершения проверки. Доказательств обратного суду не представлено. | В пользу инспекции |
| Решение Верховного суда Республики Калмыкия от 02.10.2017 N 7-93/2017 | **Об отмене актов о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ**конкурсный управляющий ОАО "Фармация" Ц. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, и подвергнут административному наказанию в виде административного штрафаВ жалобе, поданной в Верховный Суд Республики Калмыкия, Ц. просит постановление должностного лица и решение судьи отменить, производство по делу прекратить. В обоснование своих доводов указал, что на момент обращения Э. с заявлением о выдаче справки о задолженности по заработной плате (19 июня 2017 года) последний не являлся работником ОАО "Фармация", поскольку 31 марта 2017 года был уволен за прогул, трудовой договор с ним был расторгнут на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Полагает, что положения ст. 62 Трудового кодекса РФ к Э. не должны применяться, так как трудовые отношения с ним прекращены. Более того ссылается на то, что в поданном заявлении содержится просьба о выдаче справки, а не ее направлении. Учитывая то обстоятельство, что за справкой Э. приходил только один раз, 29 июня 2017 года, но не смог получить ее по объективным причинам, она была направлена ему заказанным письмом 7 июля 2017 года.В период с 7 по 10 июля 2017 года Государственной инспекцией труда в Республике Калмыкия проведена проверка соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в ОАО "Фармация", по результатам которой выявлены нарушения положений ст. 62 Трудового кодекса РФ, в частности нарушен срок выдачи Э. документов, связанных с его трудовой деятельностью. | Отказано в пользу ГИТ |
| Решение Калининского районного суда Санкт-Петербурга от 28.05.2018 по делу № 12-251/2018 | **По жалобе «Петрохолод. Мир мороженого» на постановление государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге по делу об административном правонарушении.****Обстоятельства дела.** Постановлением государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге ООО «Петрохолод. Мир мороженого» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ и ему назначено административное наказание в виде штрафа в размере 40000 рублей. Согласно обжалуемому постановлению, вина Общества установлена в том, что согласно приказа об увольнении №138-л/с от 31.07.2017. трудовой договор № 4 от 22.03.20116 г. с.. Х.. был расторгнут 01. 08.2017 г., однако окончательный расчет с.. Х.. был произведен 07.08.2017 г. (расчетный листок.. Х... за август 2017), в нарушение ч.1 ст. [140](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-140/)Трудового кодекса РФ, что образует состав административного правонарушения, предусмотренного частью 6 статьи [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ.**Выводы суда.** Общество обоснованно привлечено к административной ответственности, предусмотренной частью 1 статьи [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Порядок привлечения к административной ответственности не нарушен. Вместе с тем, имеются основания для изменения вынесенного постановления в части назначения вида и размера административного наказания.Как следует из материалов дела об АП, Общество ранее к административной ответственности за нарушение трудового законодательства не привлекалось. Все выплаты, в том числе и компенсационные работнику.. Х.. произведены, задержка составила не более 5 дней. Никаких негативных последствий в результате данного правонарушения не наступило. При этом, санкция части 6 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ предусматривает альтернативный вид наказания: предупреждение или наложение административного штрафа. Исследовав имеющиеся в деле доказательства, суд приходит к выводу о том, что административное наказание в виде наложения штрафа в размере 40000 руб. назначено без учета обстоятельств, указанных в статье [4.1](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-4/statia-4.1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, что нарушает конституционный принцип справедливости и соразмерности наказания. Принимая во внимание наличие смягчающих административную ответственность обстоятельств в виде оказания лицом, совершившим административное правонарушение, содействия органу, уполномоченному осуществлять производство по делу об административном правонарушении, в установлении обстоятельств, подлежащих установлению по делу об административном правонарушении, а также учитывая отсутствие отягчающих административную ответственность обстоятельств, суд приходит к выводу о возможности изменить постановление в части административного наказания, назначив Обществу наказание в виде предупреждения. | В пользу работодателя**(изменен вид наказания)** |
| Решение Смольнинского районного суда Санкт-Петербурга от 23.05.2018 по делу № 12-145/2018 | **Жалоба заместителя генерального директора АО «Концерн «Гранит-Электрон» на постановление государственного инспектора труда (по охране труда) о привлечении к административной ответственности АО «Концерн «Гранит-Электрон» по ч.4 ст.**[**5.27 КоАП**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**РФ, с назначением административного наказания в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей.****Обстоятельства дела.** Постановлением государственного инспектора труда (по охране труда) АО «Концерн «Гранит-Электрон» привлечено к административной ответственности по ст. [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) ч.4 КоАП РФ, с назначением административного наказания в виде административного штрафа в размере 50 000 рублей: -в трудовом договоре, заключенном с ФИО3 не указана трудовая функция (конкретный вид поручаемый работнику работы), ст. [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/);-в трудовом договоре, заключенном с работником ФИО3 не указана дата начала работы, ст. [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/);-в трудовом договоре заключенном, с работником предприятия ФИО3, не указана норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств, п.9 Приказа Министерства Здравоохранения и Социального развития РФ №н от 17.12.2010 года Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».**Выводы суда.**Протокол об административном правонарушении должен соответствовать требования ст. [28.2 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-28/statia-28.2/) РФ, постановление о привлечении к административной ответственности должно соответствовать требованиям ст. [29.10 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-29/statia-29.10/) РФ. Указанные требования должностным лицом соблюдены не были, что выразилось в следующем. В протоколе об административном правонарушении и в постановлении отражено, что юридическом лицом нарушены положения п.9 Приказа Министерства Здравоохранения и Социального развития РФ №н от 17.12.2010 года Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», а именно в трудовом договоре, заключенном с работником ФИО3 не указана норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств. Вместе с тем, в данной части обжалуемого постановления указанное правонарушение было исключено и прекращено производство по делу, в связи с отсутствием события административного правонарушения. Что касается указания должностным лицом на нарушения требований ст. [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/), а именно в трудовом договоре, заключенном с работником ФИО3 не указана дата начала работы, суд приходит к следующему. В силу ст. [61](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-61/) Трудового кодекса РФ, регулирующей порядок вступления трудового договора в силу, предусмотрено, что трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ч. 1). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (ч. 2). Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ч. 3). Судом было установлено, что поскольку в трудовом договоре № от 27.02.2008 года не указана конкретная дата, с которой ФИО3 обязана была приступить к исполнению своих трудовых обязанностей, то днем начала работы для нее являлся следующий рабочий день со дня подписания договора. Суд учитывает, что норма ч. 2 ст. [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/) не согласуется с нормой ч. 3 ст. 61 этого же Кодекса: первая предусматривает обязательность указания в трудовом договоре условия о дате начала работы и соответствующие последствия невключения в трудовой договор условия о дате начала работы (в том числе обязание работодателя определить недостающие условия в приложении к трудовому договору или в отдельном соглашении), а вторая - возможность отсутствия условия о дате начала работы. Правило, сформулированное в ч. 3 ст. [61 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-61/), о том, что если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу, указанная норма ч.3 ст. [61 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-61/) призвана автоматически восполнить "пробел" трудового договора в интересах обеих сторон.Вместе с тем, указанное обстоятельство не было предметом исследования должностным лицом и не нашло свою надлежащую оценку при вынесении постановления 15.03.2018 года. Кроме того, должностным лицом в постановлении указано о нарушении юридическим лицом ст. [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/), а именно в трудовом договоре, заключенном с работником не указана трудовая функция (конкретный вид поручаемой работнику работы).**Указанная позиция основана на ошибочном толковании норм трудового законодательства.**Как следует из материалов дела, 27.02.2008 года между ОА «Концерн «Гранит-Электрон» и ФИО3 заключен трудовой договор № по условиям которого работник принимается на работу в АО «Концерн «Гранит-Электрон» на должность - оператор котельной 3 разряда (п. 2.1). Согласно п. 3.1 названного трудового договора работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, другими локальными нормативными актами и должностной инструкцией. В дату заключения договора 27.02.2008 года, ФИО3 была ознакомлена с производственной инструкцией на профессию оператора котельной площадки, в которой подробно оговорены права и обязанности работника по данной должности, о чем свидетельствует подпись работника в указанной инструкции.  Согласно ст. [15 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-i/razdel-i/glava-2/statia-15/) трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Согласно действующему трудовому законодательству трудовой договор представляет собой соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить надлежащие условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. [56 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-56/)).Положения абзаца 3 части 2 статьи [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/), закрепляющего в числе обязательных для включения в трудовой договор условий указание трудовой функции работника (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), призваны конкретизировать содержание трудового договора. Из названной нормы следует, что под общим определением трудовой функции признается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы.Фактически трудовая функция - это перечень действий, которые должен совершать работник, обладающий определенными знаниями и навыками. В том случае, когда стороны не конкретизируют в договоре полный перечень обязанностей работника, ограничившись указанием на должность, работодатели закрепляют перечень обязанностей работника в рамках конкретной трудовой функции в отдельных документах - должностных (производственных) инструкциях, поскольку эти обязанности идентичны для всех работников, занимающих соответствующую должность.Таким образом, абзац 3 части 2 статьи [57 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-10/statia-57/), наряду с императивным предписанием о включении в трудовой договор условий о трудовой функции работника, раскрывает понятие трудовой функции работника, то есть в данной части является нормой-дефиницией и не возлагает на работодателя обязанность по включению всех элементов выше обозначенного понятия. С учетом такого смысла приведенного правового регулирования, суд приходит к выводу, о том, что неуказание в трудовом договоре, заключенном с ФИО3, конкретного вида поручаемой работы, при указании того, что работник обязан исполнять должностную инструкцию, с которой указанный работник ознакомлен и, в которой указаны его должностные обязанности, не противоречит закону.Также, государственный инспектор труда (по охране труда) в постановлении о назначении административного наказания ссылается, как на доказательства вины юридического лица на особое мнение к акту расследования тяжелого несчастного случая и материалы расследования несчастного случая, содержание которых не раскрыто, оценка отсутствует, более того, отсутствует полный перечень исследованных документов, поскольку должностным лицом отражено «материалы расследования несчастного случая».Заслуживают внимания также доводы жалобы о том, что в соответствии со ст. [229 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-36/statia-229/) при расследовании несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом в состав комиссии также включаются государственный инспектор труда.Вместе с тем, представленные материалы не содержат сведения о том, что ФИО3 получила тяжелые повреждения здоровья и на каком основании государственный инспектор труда принимал участие при расследовании несчастного случая. В Акте № о несчастном случае на производстве указано, что степень тяжести травмы – тяжелая у ФИО3, однако какие-либо медицинские документы, подтверждающие данное обстоятельство материалы дела не содержат. В соответствии с п. 1 ч. 1 ст. [24.5 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-24/statia-24.5/) РФ производство по делу об административном правонарушении не может быть начато, а начатое производство подлежит прекращению, в том числе, и в случае отсутствие события административного правонарушения.Постановление государственного инспектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в г.Санкт-Петербурге П остниковой З.Е. № от 15.03.2018 года о привлечении к административной ответственности АО «Концерн «Гранит-Электрон» по ч.4 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) - отменить. Производство по делу об административном правонарушении в отношении АО «Концерн «Гранит-Электрон» прекратить на основании п.1 ч.1 ст.[24.5 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-24/statia-24.5/) РФ, в связи с отсутствием события административного правонарушения.  | В пользу работодателя |
| Решение Калининского районного суда Санкт-Петербурга от 23.05.2018 по делу № 12-253/2018 | **По жалобе на постановление по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч.1 ст.**[**5.27 КоАП**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**РФ.****Обстоятельства дела.** Постановлением по делу об административном правонарушении от 05.03.2018 года главного государственного иснпектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге СПБ ГУП «ПАССАЖИРАВТОТРАНС» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ и ему назначено наказание в виде штрафа в размере 40000 рублей. ГУП обратилось в суд с жалобой на данное постановление, считает, что постановление подлежит отмене. В жалобе приведены следующие доводы: в ходе проведения расследования несчастного случая ГИТ выявило, что работодатель – СПб ГУП «Пассажиравтотранс» нарушает положения ст.[99 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iv/glava-15/statia-99/) о продолжительности сверхурочной работы кондуктора.. Х.. Однако выявленные нарушения не явились причинами произошедшего с.. Х.. несчастного случая. Кондуктор колонны.. Х.. привлекалась к сверхурочной работе с письменного согласия, что подтверждается ее заявлениями, также за работу в сверхурочные часы работнику была выплачена соответствующая заработная плата.В жалобе приведен довод о том, что наказание назначено Предприятию без учета положений требований ст.[4.1.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-4/statia-4.1.1/) РФ, предусматривающей возможность замены наказания в виде штрафа на предупреждение. Кроме того, в жалобе указано на допущенные процессуальные нарушения в ходе производства по делу об АП и вынесении постановления. Так, в обоснование жалобы приведен довод о том, что по делу об АП составлено фактически два протокола об АП, поскольку протокол об АП 19.02.2018 года был составлен с нарушениями, то должностное лицо ГИТ составило второй протокол об АП – 21.02.2018 года, однако защитнику юридического лица были разъяснены права - 19.02.2018 года. Считает, что КоАП РФ не предусмотрено составление по одному и тому же факту двух протоколов об АП. Также считает, что в действиях юридического лица не содержится состава административного правонарушения, предусмотренного ч.1 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ.**Выводы суда.** Вынесенное постановление нельзя признать законным и обоснованным в силу следующего. В соответствии с ч.3 ст. [26.2 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-26/statia-26.2/) РФ, не допускается использование доказательств по делу об административном правонарушении, полученных с нарушением закона. Протокол об административном правонарушении составлен с нарушением требований, предусмотренных статьей [28.2](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-28/statia-28.2/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. В силу части 2 статьи [28.2](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-28/statia-28.2/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в протоколе об административном правонарушении указываются, в том числе место, время совершения и событие административного правонарушения, статья Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях или закона субъекта Российской Федерации, предусматривающая административную ответственность за данное административное правонарушение. Однако в протоколе об административном правонарушении, составленном в отношении СПб ГУП «Пассажиравтотранс» фактически не указано место совершения административного правонарушения. В соответствии с положениями ст. [29.10 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-29/statia-29.10/) РФ в постановлении по делу об административном правонарушении должны быть указаны обстоятельства, установленные при рассмотрении дела, в том числе место и время правонарушения. Однако в постановлении по настоящему делу также фактически не указано место совершения правонарушения, и, как следствие, объективная сторона правонарушения. В протоколе об АП, так и в постановлении по делу об АП фактически указано иное место совершения административного правонарушения, что является нарушением требований ч.2 ст.[28.2 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-28/statia-28.2/) РФ, и. как следствие, влечет за собой признание протокола об АП недопустимым доказательством по делу. **Признание протокола об АП (основного доказательства) недопустимым доказательством по делу является основанием для отмены вынесенного постановления.** При таких обстоятельствах, суд считает установленным, что юрисдикционным органом не представлено достаточных доказательств совершения Предприятием правонарушения, ответственность за которое предусмотрена ч.1 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ. При этом, согласно положениям ст.[1.5 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-1/statia-1.5/) РФ, лицо подлежит административной ответственности только за те административные правонарушения, в отношении которых установлена его вина. Лицо, привлекаемое к административной ответственности, не обязано доказывать свою невиновность, а неустранимые сомнения в виновности лица, привлекаемого к административной ответственности, толкуются в пользу этого лица.Постановление от 05.03.2018 года главного государственного иснпектора труда (по охране труда) Государственной инспекции труда в городе Санкт-Петербурге по делу об административном правонарушении в отношении СПБ ГУП «ПАССАЖИРАВТОТРАНС» по ч.1 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ – отменить, производство по делу об административном правонарушении прекратить в связи с недоказанностью обстоятельств, на основании которых было вынесено постановление. | В пользу работодателя**(признание протокола недопустимым доказательством, недоказанность обстоятельств, на основании которых вынесено постановление)** |
| Решение Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 21.05.2018 по делу № 2А-2356/2018 | **По административному иску индивидуального предпринимателя к Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге об оспаривании предписания.****Обстоятельства дела.** По итогам проверки государственный инспектор вынес в отношении истца предписание №-№ от 27.06.2017 об устранении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которым обязал выплатить заработную плату за январь, февраль, март, апрель 2017 года, причитающуюся работнику, а также уплатить проценты (денежную компенсацию) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Данное предписание истец считает незаконным, подлежащим отмене, т.к. заработная плата была выплачена в полном объеме.**Выводы суда.** Из объяснений ИП, данных государственному инспектору следовало, что выплата заработной платы М.А.А. была выплачена полностью, но без оформления первичных учетных документов. По мнению государственного инспектора отсутствие платежных ведомостей о выплате всей суммы заработной платы, переданной в кассу, и отсутствие указания на депонирование каких-либо сумм, а также подтверждающих этому документов, не могут рассматриваться в качестве бесспорного доказательства выплаты М.А.А. начисленных ей сумм заработной платы, поскольку данное обстоятельство не подтверждено ее личной подписью. В силу ст. [236](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-xi/glava-38/statia-236/)Трудового Кодекса Российской Федерации М.А.А. по мнению государственного инспектора подлежит выплата денежной компенсации за невыплату заработной платы. Государственный инспектор в Акте проверки указал, что М.А.А. был причинен имущественный ущерб, в действиях (бездействии) ИП усматриваются признаки административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Российской Федерации.Суд неоднократно направлял в Государственную инспекцию труда в г. Санкт-Петербурге запросы с требованием направить подлинные материалы проверки по обращению М.А.А., чтобы установить характер и доводы ее жалоб на работодателя ИП, а также доказательства, представленные М.А.А. в подтверждение своих трудовых отношений с ИП. На момент рассмотрения настоящего дела в суде, Государственная инспекция труда в г. Санкт-Петербурге своего представителя в суд не направила, возражений (отзыв) на административный иск не представила, а также не направила в адрес суда подлинные материалы по жалобе М.А.А., **что суд расценивает, как злоупотребление своими процессуальными правами и рассматривает дело в соответствии со ст.**[**59**](http://sudact.ru/law/kas-rf/razdel-i/glava-6/statia-59/)**КАС Российской Федерации по имеющимся в деле доказательствам.**В ходе данного судебного разбирательства суду стало известно, что в производстве Кировского районного суда г. Санкт-Петербурга находилось гражданское дело №2-322/2018 по иску М.А.А. к ИП о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов, компенсации морального вреда. В ходе судебного разбирательства по гражданскому иску М.А.А., суду ответчиком были представлены аудиозаписи переговоров М.А.А. и менеджера по персоналу М.А.В. (ИП) от 10.07.2017, из которых следует, что претензий по заработной плате у М.А.А. нет, задолженность отсутствует. Есть претензии о невыплате компенсации за неиспользованный отпуск. Суду была представлена стенограмма телефонных переговоров. В последствии М.А.А. утратила интерес к заявленному иску. Определением Кировского районного суда г. Санкт-Петербурга судьи Малининой Н.А. от 14.02.2018 исковое заявление М.А.А. по гражданскому делу №2-322/2018 оставлено без рассмотрения. Определение не обжаловалось, вступило в законную силу. Диск с аудиозаписью телефонного разговора между М.А.А. и представителем работодателя ИП был представлен суду и приобщен к материалам настоящего административного дела.Учитывая, вышеизложенные обстоятельства, основания, которые указал государственный инспектор труда в оспариваемом предписании № от 27.06.2017, а также пояснения самой М.А.А., зафиксированные в хоте телефонных переговоров, суд считает, что предписание № от 27.06.2017 нельзя признать законным и обоснованным. Нарушения, которые были установлены государственным инспектором труда в части неведения надлежащим образом ИП бухгалтерской документации, документов по приему на работу, об увольнении, трудовых книжек и др., не могли служить основанием для категоричного вывода о невыплате М.А.А. заработной платы за спорный период. Выявленные нарушения подлежали рассмотрению в рамках Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Как следует из пояснений самой М.А.А., установленных в ходе телефонных переговоров, о задолженности по заработной плате она в своем обращении в инспекцию не указывала. Отсутствие подлинных материалов проверки по обращению М.А.А. у суда на день вынесения решения, суд расценивает, как доказанность тех доводов, на которых строит свой иск административный истец, что задолженность по заработной плате перед М.А.А. отсутствовала. Действия М.А.А. об отказе поддерживать свой гражданский иск, указывают на отсутствие задолженности перед ней по заработной плате. Оспариваемое предписание № от 27.06.2017 выдано на основании Акта проверки, который противоречит установленным судом обстоятельствам в ходе рассмотрения настоящего дела в суде. Учитывая изложенное, суд считает подлежащим удовлетворению требование И о признании незаконным и подлежащим отмене предписания № от 27.06.2017, вынесенного государственным инспектором труда по г.Санкт-Петербургу.  | В пользу работодателя**(по правилам КАС)** |
| Решение Ленинского районного суда г. Севастополя от 16.07.2018 по делу № 12-340/2018 | **Жалоба должностного лица – директора ГУПС «<данные изъяты>» на постановление заместителя начальника Государственной инспекции труда города Севастополя – заместителя Главного государственного инспектора труда города Севастополя № от 03.05.2018 г.****Обстоятельства дела.** Должностное лицо – директор ГУПС «Севастопольский морской порт» признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ст. [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) ч. 6 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и подвергнуто административному наказанию в виде штрафа в размере 10 000 рубАдминистративным органом становлено, что в нарушение ч. 6 ст. [136](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-136/) Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) заработная плата в ГУПС «Севастопольский морской порт» выплачивается с нарушением установленного срока. Кроме того, в нарушении ч. 6 ст. [136](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-136/) и ст. [152 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-152/) оплата времени, отработанного за пределами нормы рабочего времени не произведена по окончанию учетного периода установленного п. 9.4 Правил внутреннего трудового распорядка ГУПС «Севастопольский морской порт» в отношении ФИО1 – переработано 112 часов. Аналогичные нарушения установлены в отношении ФИО2, ФИО3, ФИО4, ФИО15 ФИО5, ФИО6, ФИО7, ФИО8, ФИО9, ФИО10, ФИО11, ФИО12, ФИО13, ФИО14.**Выводы суда.** Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, влечет в соответствии с ч. 6 ст. [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях наложение административного штрафа в отношении должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей. Из структуры санкции указанной нормы следует, что такой вид административного наказания, как предупреждение, может быть назначен всем субъектам, указанным в санкции ч. 6 ст. [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. Отягчающие административную ответственность обстоятельства по настоящему делу должностным лицом административного органа не установлены, при этом им указано на наличие смягчающих обстоятельств по настоящему делу: выявленные нарушения устранены добровольно на дату рассмотрения дела, привлечение юридического лица к административной ответственности впервые, раскаяние лица, содействие должностному лицу в производстве по делу об административном правонарушении. С учетом изложенного, в том числе в связи с отсутствием отягчающих административную ответственность обстоятельств и наличием смягчающих административную ответственность обстоятельств, нахожу возможным, не выходя за пределы санкции ч. 6 ст. [5.27](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, назначенный вид административного наказания в виде штрафа заменить на предупреждение. | Замена штрафа на предупреждение |
| Постановление Ленинского районного суда г. Севастополя от 02.07.2018 по делу № 5-174/2018 | **Дело об административном правонарушении в отношении должностного лица генерального директора Общества с ограниченной ответственностью «СитиКомфортСервис», ранее привлекавшегося к административной ответственности за однородные правонарушения.****Обстоятельства дела.** Генеральный директор ООО «СитиКомфортСервис» (далее-Общество), являясь должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию по ч. 7 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, в нарушении установленных пунктом 5.5 Правил внутреннего распорядка Общества, а также требованиям трудового законодательства, выплатил заработанную плату работникам за вторую половину марта 2018 года и апрель 2018 года только ДД.ММ.ГГГГ и ДД.ММ.ГГГГ и не начислил и не выплатил работникам денежную компенсацию за каждый день задержки заработанной платы, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно, в связи с чем совершил административное правонарушение предусмотренное ч. 7 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ. **Выводы суда.** Принимая во внимание, исследованные в судебном заседании материалы дела, учитывая, что нарушение срока выплаты заработной платы имеет свое место на протяжении длительного периода времени, суд полагает, что наложение наказания в виде штрафа не сможет обеспечить достижение цели административного наказания, предусмотренной ст. [3.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-3/statia-3.1/) РФ, а именно предупреждение совершения новых правонарушений данным лицом, и полагает необходимым назначить должностному лицу Карпову Д.С. наказание в виде дисквалификации сроком на 1 год. | **Дисквалификация должностного лица** |
| Решение Ленинского районного суда г. Севастополя от 22.06.2018 по делу № 2А-1575/2018 | **Дело по иску Общества с ограниченной ответственностью Частное агентство занятости "Прогресс" к главному государственному инспектору труда отдела надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда Государственной инспекции труда города Севастополя Фролов о признании незаконным и отмене предписания (по правилам КАС). Работники допускаются к выполнению работ без выданных им в установленном порядке СИЗ.****Обстоятельства дела.** В нарушение ст. [212](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-34/statia-212/), [221](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-36/statia-221/) Трудового кодекса РФ, п. 4 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №-н в ООО ЧАЗ «ПРОГРЕСС» работодатель (его представитель) не обеспечил приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Отсутствуют документы об обеспечении П.В.В. специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Работодатель (его представитель) не организовал контроль за своевременную и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия СИЗ в соответствии с типовыми нормами, за правильностью их применения работниками, а также за хранением и уходом за СИЗ, чем нарушил ст. [221](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-36/statia-221/) Трудового кодекса РФ, п. 34 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №-н. В нарушение ст. [221](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-36/statia-221/) Трудового кодекса РФ, п. 26 «Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» утвержденных приказом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ №-н работодатель (его представитель) не обеспечил обязательность применения работниками СИЗ.В нарушение ст. [212](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-34/statia-212/), [225](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-36/statia-225/) Трудового кодекса РФ, п. 2.1.1 - 2.1.3 постановления № от ДД.ММ.ГГГГ Министерства труда и социального развития и Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» в ООО ЧАЗ «ПРОГРЕСС» работодатель (его представитель) не обеспечил проведение вводного инструктажа по охране труда П.В.В. в установленном порядке. Отсутствует подпись П.В.В. в журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда. В нарушение ст. [212](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-34/statia-212/), [225](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-36/statia-225/) Трудового кодекса РФ, п. 2.1.4 постановления № от ДД.ММ.ГГГГ Министерства труда и социального развития и Министерства образования Российской Федерации «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» в ООО ЧАЗ «ПРОГРЕСС» работодатель (его представитель) не обеспечил проведение всех видов инструктажей по охране труда Павлову В.В. Отсутствует подпись П.В.В. в журнале регистрации инструктажей по охране труда на рабочем месте. В нарушение ст. [213](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-34/statia-213/) Трудового кодекса РФ, п. 2, 6 приложения № к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от ДД.ММ.ГГГГ N 302н «Порядка проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», в ООО ЧАЗ «ПРОГРЕСС» работодатель (его представитель) не организовал проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) за счет собственных средств для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Отсутствуют документы о прохождении машинистом крана П.В.В. обязательного предварительного и периодического медицинских осмотров. В нарушение ст. [212](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-34/statia-212/) Трудового кодекса РФ, работодатель (его представитель) допустил к исполнению трудовых обязанностей П.В.В ООО ЧАЗ «ПРОГРЕСС», в т.ч., не прошедших в установленном порядке инструктажи по охране труда, обязательный предварительный и периодический медицинские осмотры. Указанные нарушения образуют состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. [5.27.1](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27.1/) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.**Выводы суда.** Согласно ст. [227 КАС РФ](http://sudact.ru/law/kas-rf/razdel-iv/glava-22/statia-227/) для признания решений, действий (бездействия) органа государственной власти, органа местного самоуправления, иного органа, организации, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями (включая решения, действия (бездействие) квалификационной коллегии судей, экзаменационной комиссии), должностного лица, государственного или муниципального служащего незаконными необходимо наличие совокупности двух условий - несоответствие оспариваемых решений, действий (бездействия) нормативным правовым актам и нарушение прав, свобод и законных интересов административного истца. При отсутствии хотя бы одного из названных условий решения, действия (бездействие) не могут быть признаны незаконными. С учетом изложенного, принимая во внимание то, что представителем административного истца не предоставлены доказательства, свидетельствующие о несоответствие оспариваемых действий главного государственного инспектора труда отдела надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда ГИТ г. Севастополя нормативным правовым актам и нарушение прав, свобод и законных интересов административного истца действиями главного государственного инспектора труда отдела надзора и контроля за соблюдением законодательства об охране труда ГИТ г. Севастополя, оспариваемое предписание Государственной инспекции труда города Севастополя от ДД.ММ.ГГГГ № вынесено в соответствии с требованиями действующего законодательства, в пределах своих полномочий и компетенции, правомерно установлены нарушения трудового законодательства, сроки выполнения мероприятий, содержащихся в предписании, установлены уполномоченным должностным лицом, исходя из характера нарушений, важности их устранения для обеспечения безопасности работников, их жизни и здоровья, в связи с чем оснований для признания предписания незаконным не имеется, суд отказывает в удовлетворении административного иска. | В пользу ГИТ**(не обеспечение СИЗ, иные нарушения требований ОТ)** |
| Решение Верховного суда Республики Крым от 14.03.2018 по делу № 21-209/2018 | **Жалоба на решение судьи Киевского районного суда г. Симферополя от 23 января 2018 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч.6 ст.**[**5.27**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ), в отношении главного инженера <данные изъяты>» (далее ООО «Газопоставляющая Компания Провидна» либо Общество) ФИО2.****Обстоятельства дела.** Постановлением заместителя начальника Инспекции по труду Республики Крым Гончарова В.В. от ДД.ММ.ГГГГ № главный инженер ООО «Газопоставляющая Компания Провидна» Габов П.В. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.6 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, и ему назначено наказание в виде штрафа в размере 10000 руб. Согласно п.3.8 должностной инструкции главного инженера ООО «Газопоставляющая Компания Провидна» утвержденной директором ООО «Газопоставляющая Компания Провидна» ДД.ММ.ГГГГ предусмотрено, что главный инженер ООО «Газопоставляющая Компания Провидна» Габов П.В. обеспечивает контроль за расходованием средств фонда оплаты труда организацией и правильностью расчетов по оплате труда работников предприятия (л.д.60-63). По результатам проверки заместителем прокурора Киевского района г. Симферополя ДД.ММ.ГГГГ вынесено постановление о возбуждении дела об административном производстве в отношении главного инженера ООО «Газопоставляющая Компания Провидна» Габова П.В. по признакам ч.6 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ. Выплата заработной платы работникам данного Общества проводилась не своевременно. **Выводы суда.**  Учитывая добровольное устранение до вынесения постановления об административном правонарушении нарушений трудового законодательства, выплату работникам Общества компенсации за нарушение сроков выплаты заработной платы, раскаяние в содеянном, что признаю как смягчающие виновность должностного лица Г.П.В. обстоятельства, а также учитывая отсутствие наступления вредных последствий противоправных действий Г.П.В., в том числе отсутствие в действиях последнего отягчающих обстоятельства, прихожу к выводу о возможности назначения должностному лицу Г.П.В. наказания в виде предупреждения. Заменить назначенное главному инженеру <данные изъяты> ФИО2 наказание в виде административного штрафа в размере 10000 рублейна административное наказание в виде предупреждения. | В пользу ГИТ**(к ответственности привлечен главный инженер)**  |
| Решение Сакского районного суда Республики Крым от 10.05.2018 по делу № 12-56/2018 | **Дело об административном правонарушении о привлечении В.А.С. к административной ответственности по ч. 4 ст.**[**5.27 КоАП**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**РФ, по жалобе последнего на постановление заведующей отдела надзора за соблюдением трудового законодательства Республики Крым.****Обстоятельства дела.** В.А.С. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ за уклонение от оформления трудового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем и подвергнут административному наказанию в виде предупреждения.**Выводы суда.** Исходя из положений ч. 1 ст. [1.6 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-i/glava-1/statia-1.6/) РФ, обеспечение законности при применении мер административного принуждения предполагает не только наличие законных оснований для применения административного наказания, но и соблюдение установленного законом порядка привлечения лица к административной ответственности. Согласно ч. 3 ст. [26.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-26/statia-26.1/) РФ по делу об административном правонарушении выяснению подлежит виновность лица в совершении административного правонарушения. При рассмотрении каждого административного правонарушения должностное лицо, осуществляющие производство по делу об административном правонарушении, обязано согласно положениям ст.ст. [26.11](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-26/statia-26.11/), [29.10 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-29/statia-29.10/) РФ производить оценку доказательств основываясь на всестороннем, полном и объективном исследовании всех обстоятельств дела в их совокупности. При этом, никакие доказательства не могут иметь заранее установленную силу, а в постановлении должны быть указаны обстоятельства, установленные при рассмотрении дела. Данные требования КоАП РФ должностным лицом, осуществляющим производство по делу об административном правонарушении, при вынесении постановления в полной мере соблюдены не были. Нарушением, влекущим невозможность использования доказательств, может быть признано, в частности, получение объяснений потерпевшего, свидетеля, лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, которым не были предварительно разъяснены их права и обязанности, предусмотренные ч. 1 ст. [25.1](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-25/statia-25.1/), ч. 2ст. [25.2](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-25/statia-25.2/), ч. 3ст. [25.6 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-25/statia-25.6/) РФ, ст. [51 Конституции](http://sudact.ru/law/konstitutsiia/#6mUn1wNRU1Vv) Российской Федерации, а свидетели, специалисты, эксперты не были предупреждены об административной ответственности соответственно за дачу заведомо ложных показаний, пояснений, заключений по ст. [17.9 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-17/statia-17.9/) РФ, а также существенное нарушение порядка назначения и проведения экспертизы. Как следует из материалов дела, объяснения ФИО5, ФИО6 от ДД.ММ.ГГГГ, ФИО3 от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 30, 32, 45-46) получены с нарушением установленного порядка, они не были предупреждены об административной ответственности за дачу заведомо ложных показаний по ст. [17.9 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-17/statia-17.9/) РФ, им не были предварительно разъяснены их права и обязанности, предусмотренные ч. 3 ст. [25.6 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-25/statia-25.6/) РФ. Кроме того, объяснение Выхованца А.С. от ДД.ММ.ГГГГ (л.д. 45-46) получено с нарушением установленного порядка, ей не были предварительно разъяснены ее права и обязанности, предусмотренные ч. 1 ст. [25.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-25/statia-25.1/) РФ. Указанные обстоятельства должностным лицом не были учтены, свидетели не были опрошены с соблюдением установленной процедуры, что не позволило должностному лицу рассмотреть дело полно, всесторонне и объективно, в связи с чем решение должностного лица подлежит отмене, а дело направлению на новое рассмотрение. Вышеуказанные обстоятельства свидетельствуют о существенном нарушении требований, установленных КоАП РФ, так как не позволяют всесторонне, полно и объективно рассмотреть дело. Не исследование заведующей отдела надзора за соблюдением трудового законодательства Республики Крым, старшего государственного инспектора труда ФИО2 от ДД.ММ.ГГГГ № обстоятельств, подлежащих выяснению по делу об административном правонарушении, в том числе не указание вида наказания, является существенным нарушением процессуальных требований, влекущим в силу п. 4 ч. 1 ст. [30.7 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-iv/glava-30/statia-30.7/) РФ отмену решения по делу об административном правонарушении с возвращением дела на новое рассмотрение. | Отмена постановления ГИТ, возвращение на новое рассмотрение**(нарушения КоАП РФ – при производстве по делу не были разъяснены права и обязанности)** |
| Решение Архангельского областного суда от 26.07.2018 по делу № 7Р-422/2018 | **Жалоба общества с ограниченной ответственностью «Миг» на решение судьи Северодвинского городского суда Архангельской области.****Обстоятельства дела.** ООО «Миг» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. [5.27.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27.1/) РФ, и подвергнуто административному штрафу в размере 110 000 рублей. Было установлено, что 16,17,18 декабря 2016 года ООО «МИГ» допустило к работе несовершеннолетнюю Б. С.А. без прохождения в установленном порядке предварительного обязательного медицинского осмотра в нарушение ст.[69](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-11/statia-69/), [76](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-12/statia-76/),[212 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-x/glava-34/statia-212/). **Выводы суда.** Доводы жалобы о том, что в действиях Общества содержится идеальная совокупность правонарушений, т.е. когда лицо совершает одно действие (бездействие), содержащие составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя и более статьями КоАП РФ, основана на неверном толковании закона. Из материалов дела следует, что помимо ч.3 ст.[5.27.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27.1/) РФ Общество привлечено к административной ответственности по ч.1 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ за то, что в нарушение ст.[286 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-44/statia-286/) 16,17,18 декабря 2016 года несовершеннолетняя Б. С.А. в ООО «МИГ» выполняла работу, в том числе по реализации спиртных напитков. При этом 17 и 18 декабря 2016 года были выходными днями - суббота и воскресенье. Вместе с тем в соответствии со ст.[286 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-44/statia-286/) запрещается к работе в выходные дни работников в возрасте до 18 лет, а ч.1 ст.[265 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iv/razdel-xii/glava-42/statia-265/)установлен запрет к привлечению несовершеннолетних к работе, связанной с торговлей спиртными напитками. Кроме того, Общество привлечено к ответственности по ч.4 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ за то, что при наличии фактических трудовых отношений с Б. С.А. в нарушение ст.[67 ТК РФ](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-iii/glava-11/statia-67/) не оформило с ней трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе с 16 декабря 2016 года, следствием чего является неотчисление работодателем обязательных взносов в Пенсионный ФОНД РФ, Фонд социального страхования и налоговую службы. Общество совершило несколько самостоятельных действий, которые содержат разные составы административных правонарушений, в связи с чем суд обоснованно указал об отсутствии признаков идеальной совокупности правонарушений. Вынесенное решение отвечает требованиям законности, обоснованности и мотивированности. Решение судьи Северодвинского городского суда Архангельской области от 7 июня 2018 года, вынесенное в отношении ООО «Миг», по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч. 3 ст. [5.27.1 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27.1/) РФ, оставить без изменения, жалобу без удовлетворения. | В пользу ГИТ**(штраф за каждое выявленное нарушение в рамках одной проверки)** |
| **Иные процессуальные вопросы** |
| Постановление Шестого КСОЮ от 08 мая 2020 г. по делу N 16-3241/2020 | **Как считать срок давности привлечения к административной ответственности за непроведение инструктажа по охране труда?**Государственная инспекция труда привлекла должностное лицо казенного учреждения к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ в виде штрафа в размере 15 тысяч рублей за допуск работников к работе без проведения вводного инструктажа.Нарушитель попытался обжаловать штраф через суд, ссылаясь в том числе на то, что истек срок давности привлечения к административной ответственности за данное нарушение. Дело в том, что Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций определяет конкретные сроки проведения обучения и, в частности, инструктажей по охране труда. Согласно разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ невыполнение предусмотренной правовыми актами обязанности к установленному сроку свидетельствует о том, что административное правонарушение не является длящимся и срок давности привлечения к административной ответственности за такое правонарушение начинает течь с момента наступления срока исполнения обязанности.Однако Шестой КСОЮ указал, что административная ответственность по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ наступает непосредственно за допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а не за непроведение обучения в установленные сроки. То обстоятельство, что указанная обязанность должна быть исполнена юридическим лицом в конкретный срок, не исключает необходимость ее исполнения в дальнейшем, в целях обеспечения охраны труда. Тем самым срок давности привлечения к административной ответственности в данном случае необходимо исчислять с момента выявления нарушения, которое выражается в допуске к работе без прохождения обучения. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 N 88А-8387/2020 | **Суд откажет работодателю в признании предписания незаконным, если пропущен срок подачи административного искового заявления**«Судами установлено и подтверждается материалами административного дела, что с ДД.ММ.ГГГГ А.А.П. состоял в трудовых отношениях с ООО "Экохаус" в должности заместителя директора по строительству. ДД.ММ.ГГГГ на крыше коровника N ООО "<данные изъяты>" с А.А.П. произошел несчастный случай. В результате падения с вентиляционного проема на бетонный пол коровника с высоты 5,5 метров А.А.П. получил травму головы, относящуюся к категории тяжелых, и травмы верхних конечностей, повлекшие его нетрудоспособность.По факту несчастного случая проведено расследование и составлены заключение государственного инспектора труда М.К. от ДД.ММ.ГГГГ N и акт о несчастном случае на производстве от ДД.ММ.ГГГГ N.По результатам проведенного государственным инспектором труда М.К. расследования составлены заключение от ДД.ММ.ГГГГ по несчастному случаю и предписание, в котором указано, что причиной, вызвавшей несчастный случай, является неосторожность, невнимательность заместителя директора по строительству А.А.П. в ходе решения вопросов о необходимом количестве материалов для замены кровли коровника, ответственным лицом за допущенные нарушения требований законодательства и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, приведшие к несчастному случаю является А.А.П.…По результатам дополнительного расследования инспекцией труда ООО "Экохаус" выдано предписание от ДД.ММ.ГГГГ N с требованием составить акт о несчастном случае, произошедшем с А.А.П. на производстве по форме Н-1.…Суд апелляционной инстанции отметил, что копию акта о несчастном случае от ДД.ММ.ГГГГ, составленного на основании оспариваемого заключения, административный истец получил ДД.ММ.ГГГГ, с исковым заявлением о признании незаконным заключения государственного инспектора труда М.К. от ДД.ММ.ГГГГ N обратился ДД.ММ.ГГГГ, то есть по истечении срока обращения с административным исковым заявлением в суд, установленного частью 1 статьи 219 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации». | В пользу ГИТ |
| Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 31.01.2020 N 16-305/2020; Тамбовского областного суда от 11.12.2018 по делу N 4А-321/2018 | **Если не предоставить документы для проверки по запросу ГИТ, то компанию могут привлечь к ответственности по ч. 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ**«Из материалов дела усматривается, что распоряжением руководителя Государственной инспекции труда в Республике Татарстан от 29 мая 2019 г. N 16/7-20-19 назначена внеплановая выездная проверка соблюдения обязательных требований или требований, установленных муниципальными правовыми актами, в отношении АО "НАСКО" по адресу фактического осуществления деятельности: <адрес> Копия распоряжения о проведении проверки и вызов на 4 июля 2019 г. направлены АО "НАСКО" почтой России и вручены 6 июня 2019 г.Однако АО "НАСКО" воспрепятствовало законной деятельности должностных лиц органа государственного контроля (надзора) по проведению проверки, в установленный законом срок не предоставило специалистам Государственной инспекции труда в Республике Татарстан запрашиваемые документы, что повлекло невозможность проведения проверки.По данному факту 4 июля 2019 г. должностным лицом Государственной инспекции труда в Республике Татарстан в отношении АО "НАСКО" составлен протокол N 16/7-20-19-ОБ/0344/3 об административном правонарушении, предусмотренном частью 2 статьи 19.4.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.Фактические обстоятельства дела подтверждены собранными доказательствами: протоколом об административном правонарушении, распоряжением органа государственного контроля (надзора) о проведении внеплановой документарной проверки, актом проверки от 27 июня 2019 г., из которого следует, что приступить к проведению проверки не удалось, так как АО "НАСКО" не предоставило запрашиваемые органу контроля документы, и иными материалами дела, которые получили оценку на предмет относимости, допустимости, достоверности и достаточности по правилам статьи 26.11 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях». | В пользу ГИТШтраф 20 000 руб. |
| Постановление Московского городского суда от 07.11.2019 N 4а-7198/2019 | **Компанию могут привлечь к ответственности по ч. 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ, если она не обеспечила присутствие уполномоченного представителя для проведения проверки**«Как следует из материалов дела, 06 мая 2019 года в 10 часов 00 минут по адресу <...> ООО "Брод Селекшн Сервисез" воспрепятствовало законной деятельности должностного лица органа федерального государственного пожарного надзора по проведению плановой выездной проверки по соблюдению требований пожарной безопасности, выразившееся в отсутствии уполномоченного представителя Общества за организацию и проведение мероприятий по выполнению обязательных требований в дату и время, указанные в уведомлении о проведении проверки, что повлекло невозможность ее проведения.Фактические обстоятельства подтверждаются собранными по делу доказательствами, в том числе, протоколом об административном правонарушении; распоряжением заместителя начальника 1 РОНПР Управления по ЮВАО Главного управления МЧС России по г. Москве о проведении плановой, выездной проверки от 29.03.2019 N 122; актом о невозможности проведения проверки; копией договора аренды N 01/07-2014 от 01 июля 2014 года; иными материалами дела, которым была дана оценка на предмет допустимости, достоверности, достаточности в соответствии с требованиями ст. 26.11 КоАП РФ.При рассмотрении дела об административном нарушении на основании полного и всестороннего анализа собранных по делу доказательств, судебные инстанции установили все юридически значимые обстоятельства совершения административного правонарушения, квалифицировав действия ООО "Брод Селекшн Сервисиз" в соответствии с установленными обстоятельствами и требованиями КоАП РФ по ч. 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ». | В пользу органа федерального государственного пожарного надзора |
| Обобщение судебной практики Забайкальского краевого суда применения норм Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях при рассмотрении жалоб на постановления и решения, не вступившие в законную силу.  | **Суд: нарушение нельзя считать незначительным, если нарушены права многих работников**Компания, которая нарушила права нескольких работников, не может рассчитывать, что суд сочтет правонарушение незначительным. Такой вывод следует из позиции Забайкальского краевого суда. В деле, которое рассмотрел суд, компания не обеспечила своих работников средствами индивидуальной защиты. ГИТ наложила на компанию штраф по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП за невыдачу СИЗ, но суд первой инстанции его отменил на основании малозначительности нарушения. Суд также заметил, что совершенное деяние не повлекло негативных последствий. Апелляция не согласилась с нижестоящим судом. Суд апелляционной инстанции указал, что нарушение затрагивает трудовые права многочисленных работников, посягает на право каждого работника на своевременное обеспечение средствами индивидуальной защиты, используемыми для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также защиты от загрязнения. Значит, оно не может быть квалифицировано как малозначительное.  | В пользу ГИТ |
| Решение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 18.01.2018 по делу № 7/2-5/2018 | **Оспаривание привлечения к ответственности за нарушения в выдаче заработной платы в связи с малозначительностью и отсутствием финансирования из бюджета**Довод жалобы об отсутствии соответствующего финансирования опровергнут.Довод жалобы о необходимости признания правонарушения малозначительным в виду отсутствии существенной угрозы охраняемым общественным отношениям, подлежит отклонению.Установленное законом требование об обеспечении своевременной выплаты вознаграждения за труд гражданина, направлено на охрану конституционно-защищаемых ценностей граждан - жизни и здоровья.Административное правонарушение, в основе которого лежит нарушение конституционно-защищаемых ценностей, не может быть признано малозначительным правонарушением. | В пользу инспекции |
| Решение Советского районного суда г. Самары от 06.03.2018 по делу № 12-51/2018 | **Оспаривание привлечения к ответственности за нарушения в выдаче заработной платы в виде штрафа в связи с отсутствием финансирования из бюджета, просят заменить штраф предупреждением**В отношении работодателя рассматривается дело о признании МП несостоятельным (банкротом). Просят принять во внимание тот факт, что данное административное правонарушение допущено Предприятием впервые, доказательств повторности совершения административного правонарушения постановление не содержит. Ущерб по делу отсутствует, вред возмещен, выявленные государственной инспекцией труда Самарской области в ходе проверки нарушения, были устранены до проведения проверки и составления протокола об административном правонарушении.Каких-либо противоречий в материалах дела или сомнений относительно виновности юридического лица в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.6 ст.5.27 КоАП РФ, не усматривается. Доводы жалобы об устранении допущенных нарушений трудового законодательства, не свидетельствует об отсутствии в действиях юридического лица состава административного правонарушения и не свидетельствует о незаконности принятого постановления должностным лицом. Тот факт, что нарушения были устранены, предприятие находится в стадии банкротства по мнению суда не может служить основанием к прекращению производства по делу. Возможность замены наказания в виде административного штрафа предупреждением допускается при наличии совокупности всех обстоятельств, указанных в части 2 статьи 3.4 КоАП РФ.Анализ положений ч. 2 ст. 3.4 и ч. 1 ст. 4.1.1 КоАП РФ применительно к обстоятельствам настоящего дела не позволяет сделать вывод о наличии оснований для применения нормы. В данном случае угроза причинения вреда заключается не в наступлении каких-либо материальных последствий от правонарушения, а в пренебрежительном отношении МП г.о.Самара «Пассажирский автомобильный транспорт» к исполнению своих публично-правовых обязанностей работодателя, возложенных на него трудовым законодательством, и к интересам работника, которому государством гарантируется создание условий беспрепятственного и своевременного получения заработной платы удобным для него способом. | В пользу инспекции |
| Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 12.03.2018 по делу № 12-174/2018<https://rospravosudie.com/court-blagoveshhenskij-gorodskoj-sud-amurskaya-oblast-s/act-581003630/> | **Оспаривание привлечения к ответственности за нарушения в выдаче заработной платы в связи с малозначительностью** В ходе проверки, проведенной в отношении ООО ОА «Альтаир» (по заявлению работника СА), установлено, что заработная плата выплачивалась с нарушением Правил внутреннего трудового распорядка, согласно которому заработная плата работникам Общества выплачивается два раза в месяц: 15 и 30 (28 или 31) числа каждого месяца, окончательный расчет с СА при увольнении произведен с нарушением ст. 140 ТК РФ (не в день прекращения трудового договора – 30.10.2017 года, когда СА находился на рабочем месте)Доводы жалобы о том, что период задержки в выплате заработной платы являлся незначительным, последствия правонарушения устранены, не влияют на законность вынесенного постановления, поскольку не устраняют противоправный характер деяния, совершенного ООО ОА «Альтаир».Наказание ООО ОА «Альтаир» в виде административного штрафа назначено с учетом конкретных обстоятельств дела, характера правонарушения, в соответствии с требованиями ст. ст. 3.1, 4.1 КоАП РФ, в минимальном размере, предусмотренном санкцией ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.Существенных нарушений процессуальных требований закона, которые не позволили бы всесторонне, полно и объективно рассмотреть дело, не допущено. | В пользу инспекции |
| Решение Энгельсского районного суда Саратовской области о 01.03.2018 по делу № 12-1-32/2018<https://rospravosudie.com/court-engelsskij-rajonnyj-sud-saratovskaya-oblast-s/act-580873463/> | **Не оспаривая наличия состава административного правонарушения, просит изменить постановление должностного лица ГТИ, снизив размер штрафа, указывая на тяжелое финансовое положение Общества.**Представитель Государственной инспекции труда в Саратовской области (далее –ГТИ) в лице Спиваковой М.А. в судебном заседании доводы жалобы не признала пояснив суду, что в результате проверки были выявлены многочисленные нарушения трудовых прав работников ООО «ЛПС», при этом по многим нарушения Обществу было вынесено предупреждение и только по данному факту назначен штраф в минимальных пределах. В ходе проверки личные карточки учета выдачи СИЗ работников ООО «ЛПС» представлено не было. Каких-либо подтверждающих документов (договора, подтверждение оплаты с расчетного счета ООО «ЛПС», акты, счет-фактуры и т.п.) о закупке СИЗ, именно за счет средств работодателя, в ходе проверки представлено не было, то есть установлено, что работники названного Общества не были обеспечены специальной одеждой, соответствующей занимаемым должностям. Данные обстоятельства также не оспариваются ООО «ЛПС». При назначении административного наказания должностным лицом требования статей 3.1, 3.5, 4.1 - 4.3 КоАП РФ соблюдены. Наказание назначено ООО «ЛПС» в минимальных пределах санкции ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ. | В пользу инспекции |
| Решение Приволжского районного суда Астраханской области от 28.02.2018 по делу № 12-49/2018<https://rospravosudie.com/court-privolzhskij-rajonnyj-sud-astraxanskaya-oblast-s/act-580593734/> | **Жалоба АО на постановление главного государственного инспектора труда, просит изменить постановление, снизив размер наложенного административного штрафа, также заявил ходатайство о восстановлении срока на обжалование постановления.**Оплата отпуска многократно производилась с нарушением сроковУчитывая характер и количество установленных нарушений, отсутствие обстоятельств, отягчающих административную ответственность, суд рассматривает это как обстоятельство, значительно уменьшающее ответственность привлекаемого к административной ответственности юридического лица и позволяющее уменьшить размер взысканного штрафа.Постановление о назначении АО «ЕвразМеталлИнпром» административного наказания за совершение административного правонарушения, предусмотренного ч.6 ст.5.27 КоАП Российской Федерации, вынесено в пределах срока давности привлечения к административной ответственности, установленного ч.1 ст.4.5 названного Кодекса для данной категории дел.Вместе с тем, в постановлении указано, что при назначении наказания должностным лицом учтены обстоятельства, смягчающие и отягчающие административную ответственность, а также то, что смягчающих административную ответственность обстоятельств не установлено. При этом в постановлении не содержится сведений о том, какие отягчающие административную ответственность обстоятельства были установлены при рассмотрении дела об административном правонарушении и учтены при назначении максимального наказания, предусмотренного санкцией данной статьи.На основании ст.30.3 КоАП Российской Федерации, устанавливающей срок обжалования постановления по делу об административном правонарушении, в случае пропуска срока, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, указанный срок по ходатайству лица, подающего жалобу, может быть восстановлен судьей или должностным лицом, правомочными рассматривать жалобу (часть 2).Обстоятельства, указанные в жалобе и послужившие причиной пропуска установленного законом срока, суд признает уважительными, в связи с чем, срок для обжалования постановления подлежит восстановлению. | В пользу работодателя |
| Постановление Октябрьского района г.Пензы от 28.02.2018 по делу № 5-179/2018<https://rospravosudie.com/court-sudebnyj-uchastok-mirovogo-sudi-7-oktyabrskogo-rajona-g-penzy-s/act-241319212/>  | **Об административном правонарушении, дело не принято к рассмотрению**К мировому судье судебного участка № 7 Октябрьского района г.Пензы на рассмотрение поступил материал об административном правонарушении в отношении МУП «Жилсервис по ОСР в ЖХ» по ОЖФ по ч.7 ст. 5.27 КоАП РФ.В суд на рассмотрения должен быть направлен протокол об административном правонарушении.Вместе с тем, в представленных материалах отсутствует протокол об административном правонарушении, а имеется лишь его копия. Более того, все документы в подтверждение обстоятельств, изложенных в протоколе, в нарушение ст. 28.8 КоАП РФ представлены в суд в копиях, что препятствует к рассмотрению административного дела.Материал об административном правонарушении в отношении МУП «Жилсервис по ОСР в ЖХ» по ОЖФ по ч.7 ст. 5.27 КоАП РФ возвратить в Государственную инспекцию труда в Пензенской области. | Инспекции отказано, дело вернули |
| Определение Первомайского районного суда г. Кирова от 28.02.2018 по делу № 5-137/2018<https://rospravosudie.com/court-pervomajskij-rajonnyj-sud-g-kirova-kirovskaya-oblast-s/act-580989599/> | **Об административном правонарушении по невыплате зарплаты, дело передали в другой суд в связи с неподсудностью**Судом установлено, что фактически должностное лицо прокуратуры Октябрьского района г. Кирова не осуществляло требующих значительных временных затрат процессуальных действий, направленных на выяснение всех обстоятельств административного правонарушения, их фиксирование, юридическую квалификацию и процессуальное оформление, т.е. административное расследование по настоящему делу не проводилось.Поскольку производство по делу в форме административного расследования не проводилось, санкция ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает для юридических лиц наказание только в виде административного штрафа, то оснований для рассмотрения дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 7 ст. 5.27 КоАП РФ, в отношении ООО ПК «(Данные деперсонифицированы)» районным судом не имеется. | Дело передано по подсудности |
| Решение суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 28.02.2018 по делу № 7-150/2018<https://rospravosudie.com/court-sud-xanty-mansijskogo-avtonomnogo-okruga-xanty-mansijskij-avtonomnyj-okrug-s/act-580843811/> | **Жалоба на постановление государственного инспектора труда Государственной инспекции труда по ч. 1 ст. 5.27, просят состоявшиеся по делу постановление и решение отменить. В обоснование жалобы заявитель указал на то, что судьей не были установлены все обстоятельства по делу, оценка доказательств, произведена ненадлежащим образом.**В соответствии с частью 1 статьи 29.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях дело об административном правонарушении рассматривается по месту его совершения. Проверка проводилась по адресам, принадлежность которых компании не установлена. Место вменяемого административного правонарушения судом не установлено, что влечет безусловную отмену состоявшегося решения суда.Местом рассмотрения дела является (адрес). Решение судьи от 18.01.2018 года, вынесенное по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч.1 ст. 5.27 отменить.Дело об административном правонарушении возвратить в Ханты-Мансийский районный суд на новое рассмотрение. | В пользу работодателя |
| Решение Пудожского районного суда Республики Карелия от 28.02.2018 по делу № 12-9/2018<https://rospravosudie.com/court-pudozhskij-rajonnyj-sud-respublika-kareliya-s/act-580914712/> | **О несогласии с вынесенным постановлением, поскольку при рассмотрении дела не были учтены смягчающие административную ответственность обстоятельства: ранее она к административной ответственности не привлекалась, наличие у неё малолетнего ребенка. Часть 6 ст.5.27 Кодекса РФ об АП предусматривает наказание и в виде предупреждения, в связи с чем заявитель просит изменить постановление, назначить ей наказание в виде предупреждения.**Из материалов дела об административном правонарушении не следует, что в рассматриваемом случае имеются условия, предусмотренные ч. 3.5 ст. 4.1 КоАП РФ, в части такого обстоятельства как отсутствие имущественного ущерба, поскольку по смыслу положений ст. ст. 233, 236 Трудового кодекса РФ работодатель несвоевременной выплатой заработной платы, причиняет работнику имущественный ущерб.Кроме того, пренебрежительное отношении к исполнению своих публично-правовых обязанностей работодателя, возложенных на него трудовым законодательством, и к интересам работника, которому государством гарантируется создание условий беспрепятственного и своевременного получения заработной платы удобным для него способом, влечет угрозу причинения вреда.Таким образом, наказание за совершение указанного административного правонарушения назначено в минимальных пределах санкции, установленной ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, с учетом конкретных обстоятельств дела, индивидуальных данных о нарушителе, характера совершенного правонарушения и с соблюдением требований ст. 4.1 КоАП РФ.Учитывая данные обстоятельства, оснований для удовлетворения жалобы не имеется. | В пользу инспекции |
| Решение Пермского краевого суда от 28.02.2018 по делу № 21-213/2018<https://rospravosudie.com/court-permskij-kraevoj-sud-permskij-kraj-s/act-580851874/>  | **Жалоба инспектора на решение суда, по которому постановление об административном правонарушении отменено, производство по делу прекращено в связи с истечением срока давности привлечения к административной ответственности.**Правонарушение за которое ООО «Бизнес-Ресурс» было привлечено к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ, заключалось в несоблюдении ООО «Бизнес-Ресурс» требований статей 69, 137, 212, 219 Трудового кодекса Российской Федерации. В вину юридическому лицу вменялось незаконное удержание из заработной платы работника В. денежных средств за прохождение медицинского осмотра.Исходя из положений части 1 статьи 4.5 и пункта 6 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ, по истечении установленных сроков давности привлечения к административной ответственности вопрос об административной ответственности лица, в отношении которого производство по делу прекращено, обсуждаться не может.Кроме того, в силу части 1 статьи 30.7, статьи 30.9 КоАП РФ при пересмотре решения, вынесенного по жалобе на постановление по делу об административном правонарушении, не допускается изменение постановления по делу об административном правонарушении, решения по результатам рассмотрения жалобы, если при этом усиливается административное наказание или иным образом ухудшается положение лица, привлекаемого к административной ответственности.Согласно части 1 статьи 4.5 КоАП РФ за правонарушение, вменяемое должностным лицом ООО «Бизнес-Ресурс», установлен годичный срок давности привлечения к административной ответственности.В настоящее время срок давности привлечения ООО «Бизнес-Ресурс» к административной ответственности истек, производство по делу об административном правонарушении в отношении данного юридического лица судьей городского суда прекращено. В связи с чем, за пределами установленного срока давности привлечения к административной ответственности возможность правовой оценки действий ООО «Бизнес-Ресурс» на предмет наличия состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, соблюдения порядка привлечения к административной ответственности утрачены.Существенных нарушений процессуальных требований, предусмотренных КоАП РФ, которые не позволили бы всесторонне, полно и объективно рассмотреть дело, судьей городского суда при рассмотрении жалобы законного представителя ООО «Бизнес-Ресурс» на постановление по делу об административном правонарушении допущено не было.При таком положении и с учетом невозможности в силу части 1 статьи 30.7 КоАП РФ ухудшения правового режима лица, в отношении которого производство по делу было прекращено, основания для отмены решения судьи городского суда и удовлетворения жалобы отсутствуют. | В пользу работодателя |
| Решение Высокогорского районного суда Республики Татарстан от 26.02.2018 по делу № 12-61/2018<https://rospravosudie.com/court-vysokogorskij-rajonnyj-sud-respublika-tatarstan-s/act-580799563/> | **Просит суд постановление отменить, производство по делу прекратить в связи с истечением срока давности привлечения к административной ответственности.**Таким образом, условие об обязанности работника по требованию руководителя исполнять работу не обусловленную трудовым договором противоречит ст.60 ТК РФ, условие об удержании из заработной платы работника стоимости выданной ему специальной одежды противоречит ст.212 ТК РФ, установление в трудовом договоре условия о единовременном удержании из заработной платы работника суммы за обучение, противоречит ст.138 ТК РФ, устанавливающей ограничение размера производимых удержаний. Исходя из вышеизложенного, указанные условия, в нарушение ст.57 ТК РФ, ухудшают положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства. В нарушение ст.67 ТК РФ представленный к проверке экземпляр трудового договора работодателя, заключенного с работником Павловым Д.В., не содержит отметку о получении работником экземпляра трудового договора.В ходе рассмотрения данного дела об административном правонарушении в соответствии с требованиями статьи 24.1 КоАП РФ были всесторонне, полно, объективно и своевременно выяснены обстоятельства совершенного административного правонарушения. Так, в силу требований статьи 26.1 КоАП РФ установлены наличие события административного правонарушения, юридическое лицо, нарушившее трудовое законодательство, виновность указанного лица в совершении административного правонарушения, иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела.В обоснование требований настоящей жалобы, заявитель приводит доводы, повторяющие его правовую позицию, выраженную у мирового судьи, а именно, о необоснованном привлечении к административной ответственности, поскольку невыполнение предусмотренной нормативным правовым актом обязанности по включению в трудовой договор обязательных условий не является длящимся административным правонарушением. Следовательно, в силу ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ срок привлечения ЗАО «ИХК «Татгазинвест» к административной ответственности по ч. 5 ст. 5.27 КоАП РФ истек.Вопреки доводам жалобы, выявленные в ходе проверки нарушения, являются длящимся, поскольку ЗАО «ИХК «Татгазинвест» допущено длительное непрекращающееся невыполнение вышеуказанных требований Трудового кодекса Российской Федерации, которые могли быть устранены работодателем путем заключения с работником дополнительного соглашения с работником.Срок давности привлечения к ответственности по таким нарушениям в силу ч. 2 ст. 4.5 КоАП РФ исчисляется с даты обнаружения правонарушения. Днем его обнаружения считается день, когда уполномоченным должностным лицом, выявлен факт его совершения, в данном случае ДД.ММ.ГГГГ.Таким образом, указанное правонарушение является длящимся, однако ввиду увольнения Павлова Д.В. с 19.05.2017г., является длящимся и оконченным ДД.ММ.ГГГГ.Соответственно постановление по делу об административном правонарушении в отношении ЗАО «ИХК «Татгазинвест» вынесено мировым судьей в пределах срока давности привлечения к административной ответственности, установленного ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ для данной категории дел, который составляет 1 год.Каких-либо существенных нарушений процессуальных требований, предусмотренных КоАП РФ, которые не позволили бы всесторонне, полно и объективно рассмотреть дело, при производстве по делу об административном правонарушении в отношении ЗАО «ИХК «Татгазинвест» допущено не было. | В пользу инспекции |
| Решение Промышленного районного суда г.Самары от 22.02.2018 по делу № 12-90/2018<https://rospravosudie.com/court-promyshlennyj-rajonnyj-sud-g-samary-samarskaya-oblast-s/act-580768142/> | **Не согласен с требованием инспектора о включении в трудовые договоры работников обязательные условия: надбавку за вахтовый метод работы, нормы выдачи смывающих средств, режим рабочего времени и времени отдыха. Просит снизить размер штрафа**При этом суд отмечает, что наличие хотя бы одного из указанных нарушений трудового законодательства уже является основанием для привлечения Общества к административной ответственности, предусмотренной ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.Доказательства невозможности соблюдения требований Трудового кодекса РФ юридическим лицом не представлено.Также материалы дела не содержат данных, свидетельствующих о наличии чрезвычайных, объективно непредотвратимых либо непреодолимых для организации обстоятельств, которые не позволили бы ему выполнить возложенные на него обязанности.Таким образом, ООО «ТКО - Сервис» обоснованно признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.Ссылка автора жалобы на Приказ Минтруда России от 23.11.2017 № 805н не состоятелен, поскольку он в законную силу не вступил, начало действия документа - 12 июня 2018 года. Письмо Роструда от 24.12.2007 №5275-61 нормативным правовым актом не является, носит рекомендательный характер.Довод жалобы о том, что совершенное правонарушение является малозначительным, не может быть принят судом во внимание. Так, малозначительным административным правонарушением является действие или бездействие, хотя формально и содержащее признаки состава административного правонарушения, но с учетом характера совершенного правонарушения и роли правонарушителя, размера вреда и тяжести наступивших последствий не представляющее существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений.При квалификации правонарушения в качестве малозначительного необходимо исходить из оценки конкретных обстоятельств его совершения. Малозначительность правонарушения имеет место при отсутствии существенной угрозы охраняемым общественным отношениям. Квалификация правонарушения как малозначительного может иметь место только в исключительных случаях.С учетом конкретных обстоятельств дела, оснований считать данное административное правонарушение малозначительным не имеется. | В пользу инспекции |
| Постановление Тентюковского судебного участка г. Сыктывкар Республики Коми от 10.02.2017 по делу № 5-115/2017<https://rospravosudie.com/court-tentyukovskij-sudebnyj-uchastok-g-syktyvkara-s/act-237599417/>  | **ООО совершило уклонение от проведения проверки должностным лицом Государственной инспекции труда в Республике Коми, повлёкшее невозможность проведения проверки** Распоряжение о проверке и Запрос документов к месту вручения прибыли 26.11.2016, переданы почтальону для вручения 26.11.2016, неудачная попытка вруч­ния 26.11.2016, возвращены в адрес Государственной инспекции труда в Республике Коми.Таким образом, ООО уклонилось от проведения контрольно-надзорных меро­приятий, что расценивается как воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора) по проведению проверки или уклонение от таких проверок в понимании ст. 19.4.1 КоАП РФ.Частью 1 ст. 19.4.1 Кодекса РФ об АП предусмотрена ответственность за воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа государственного контроля (надзора), органа государственного финансового контроля, органа муниципального контроля, органа муниципального финансового контроля по проведению проверок или уклонение от таких проверок.По указанным основаниям в отношении ООО был составлен административный протокол по ч. 2 ст. 19.4.1 Кодекса РФ об АП, предусматривающей административную ответственность за действия (бездействие), предусмотренные частью 1 настоящей статьи, повлёкшие невозможность проведения или завершения проверки. Признать ООО «Медиаденс» виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 19.4.1 Кодекса РФ об АП, и назначить наказание в виде административного штрафа в размере 20000 (двадцать тысяч) рублей. | В пользу инспекции |
| Решение Московского областного суда от 13.02.2017 по делу № 33а-4687/2017<https://rospravosudie.com/court-moskovskij-oblastnoj-sud-moskovskaya-oblast-s/act-555163012/> | **О признании незаконным бездействия государственной инспекции труда в г. Москве по рассмотрению его обращения от 19 января 2016 г., о привлечении к ответственности Федеральной службы по труду и занятости – государственной инспекции труда в г. Москве в соответствии с действующим законодательством, к дисциплинарной ответственности руководителя государственной инспекции труда в г. Москве Лабазовой О.Н. и виновных должностных лиц согласно статье 364 Трудового кодекса Российской Федерации, о возложении обязанности рассмотреть указанное выше обращение.**КАС РФ предусмотрены специальные нормы, определяющие требования к оформлению административного искового заявления и перечень документов, прилагаемых к административному исковому заявлению, которые административным истцом не соблюдены.Административное исковое заявление об оспаривании решений, действий (бездействия) органа государственной власти, органа местного самоуправления, иного органа, организации, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями, должностного лица, государственного или муниципального служащего оформляется и подается в суд в соответствии со статьями 125, 126, 220 КАС РФ.К административному исковому заявлению прилагаются документ, подтверждающий уплату государственной пошлины в установленных порядке и размере либо право на получение льготы по уплате государственной пошлины, или ходатайство о предоставлении отсрочки, рассрочки, об уменьшении размера государственной пошлины с приложением документов, свидетельствующих о наличии оснований для этого (пункт 2 части 1 статьи 126 КАС РФ).Согласно статье 220 КАС РФ в административном исковом заявлении о признании незаконными решений, действий (бездействия) органа, организации, лица, наделенных государственными или иными публичными полномочиями, должны быть указаны сведения о невозможности приложения к административному исковому заявлению каких-либо документов из числа указанных в части 3 этой статьи и соответствующие ходатайства (пункт 8 части 2); к административному исковому заявлению о признании незаконными решения, действия (бездействия) органа, организации, лица, наделенных государственными или иными публичными полномочиями, прилагаются документы, указанные в части 1 статьи 126 данного Кодекса (часть 3).Судья, оставляя без движения административное исковое заявление, исходил из того, что в нем отсутствует адрес места нахождения руководителя государственной инспекции труда в г. Москве Лабазовой О.Н., телефоны/факсы административного ответчика, чье бездействие оспаривается. Не приложен документ, подтверждающий уплату государственной пошлины, ходатайство об освобождении от уплаты государственной пошлины, а также доказательства, свидетельствующие о затруднительном финансовом положении, не позволяющем ему уплатить государственную пошлину в размере <данные изъяты> рублей.С выводом судьи о необходимости указать местонахождение, телефоны/факсы административного ответчика, являющегося органом, организацией или должностным лицом, согласиться нельзя, поскольку в соответствии с пунктом 3 части 2 статьи 125 КАС РФ такие сведения отражаются лишь в том случае, если они известны административному истцу.Вместе с тем, данные обстоятельства не влекут отмену обжалуемого определения судьи, так как административное исковое заявление подано с нарушением требований пункта 2 части 1 статьи 126 КАС РФ (не приложен документ, подтверждающий уплату государственной пошлины). | В пользу инспекции |
| Постановление Саратовского областного суда от 30.01.2018 по делу N 4А-49/2018 | **Об отмене актов о привлечении к административной ответственности по ст. 19.4.1 КоАП РФ (воспрепятствование деятельности должностного лица органа государственного (муниципального) контроля).**руководитель контактного центра (г. Саратов) общества с ограниченной ответственностью (далее - ООО) "Сетелем Банк" Б. признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.4.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - Кодекс), ей назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 2000 руб.Из материалов дела об административном правонарушении усматривается, что по факту обращения ФИО7, ФИО8 17 апреля 2017 года вынесено распоряжение N органа государственного контроля о проведении внеплановой документарной проверки ООО "Сетелем Банк" с целью обеспечения реализации государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда, обеспечения соответствия фактически выполняемых работниками функций их трудовым договорам и условиям оплаты труда, всестороннего и полного рассмотрения обращения гражданина о нарушениях его прав и законных интересов действиями (бездействиями) юридических лиц, связанных с исполнением ими обязательных требований в сфере труда, защиты прав и интересов работников и работодателей, проверки доводов, изложенных в обращении от 12 апреля 2017 года (Т.1 л.д. 15-17).В рамках проводимой проверки 27 апреля 2017 года в связи с поступлением обращения ФИО6 в соответствии с распоряжением N от 17 апреля 2017 года ГИТ в Саратовской области 27 апреля 2017 года направлен запрос ООО "Сетелем Банк" о предоставлении копий документов, необходимых для проведения проверки, в том числе графика работы (сменности) на ФИО6 за период с декабря 2016 года по апрель 2017 года (Т. 1 л.д. 19-19/об.).В течение десяти рабочих дней со дня получения мотивированного запроса (27 апреля 2017 года), истребованные документы, указанные в запросе, а именно: график работы (сменности) на ФИО6 за период с декабря 2016 года по апрель 2017 года ООО "Сетелем Банк" в ГИТ в Саратовской области не представлены, были представлены выписки из графика, в связи с чем ГИТ в Саратовской области была лишена возможности провести проверку по доводам обращения в полном объеме. | Отказано в пользу ГИТ |
| Решение Кировского районного суда Санкт-Петербурга от 24.05.2018 по делу № 2-2365/2018 | **Гражданское дело по иску Соколова Кирилла Аркадьевича к Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге о взыскании денежных средств, процентов, компенсации морального вреда.****Обстоятельства дела.** Истец (должностное лицо) обратился в суд с иском к Государственной инспекции труда в г. Санкт-Петербурге, в котором просил взыскать сумму штрафа, удержанную повторно в размере 15000 руб., компенсацию морального вреда в размере 30000 руб., проценты за пользование чужими денежными средствами в размере 408,77 руб., госпошлину по делу. Постановлением Государственной инспекции труда г. Санкт-Петербурга истец, как должностное лицо ООО «Жилкомсервис №2 Фрунзенского района» был привлечен к административной ответственности, подвергнут штрафу в размере 15 000 руб. Указанный штраф был оплачен добровольно на реквизиты указанные в постановлении, и в этот же день направлен посредством электронной почты на адрес государственного инспектора труда, привлекшего его к административной ответственности. Однако, в последствии с истца указанная сумма была повторно удержана в рамках исполнительного производства. Постановление о возбуждении в отношении истца исполнительного производства не получал, не мог предоставить в Кировский отдел службы судебных приставов-исполнителей копию квитанции об оплате вышеуказанного административного штрафа в добровольном порядке. Указанная сумма была повторно удержана с зарплатой карты истца и перечислена в Государственную инспекцию труда в период нахождения истца в отпуске. После возвращения из отпуска, истец обратился в Кировский отдел Федеральной службы судебных исполнителей Санкт-Петербурга, где были получены все документы, касающиеся исполнительного производства. Истец обратился в Государственную инспекцию труда г. Санкт-Петербурга с заявлением на возврат повторно удержанной суммы штрафа по делу об административном правонарушении Посредством электронной почты истец получил ответ, в котором было отказано в возврате повторно удержанной суммы штрафа в размере 15 000 рублей, без объяснения причин. Истец не согласился с ответом ответчика, обратился с настоящим иском в суд.**Выводы суда:** Ответчиком Государственной инспекцией труда в г. Санкт-Петербурге в адрес суда был дан ответ, из которого следовало, что Государственная инспекция труда г. Санкт-Петербурга получила платежное поручение о том, что истец оплатил штраф добровольно, хоть и в неустановленные законом сроки, а также указал, что не может являться ответчиком по данному делу. В ходе судебного разбирательства, судом не было установлено, а доказательств обратному не представлено, что в отношении истца, как неуплатившего в установленный срок данный административный штраф, было вынесено постановление мирового судьи о признании истца виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. [20.25 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-20/statia-20.25_1/) РФ, и что он подвергнут административному наказанию в виде административного штрафа в размере 30 000 руб.Ответчиком в нарушение ст. [56 ГПК РФ](http://sudact.ru/law/gpk-rf/razdel-i/glava-6/statia-56/) не представлено доказательств в обоснование своей позиции.Согласно ст. [1102](http://sudact.ru/law/gk-rf-chast2/razdel-iv/glava-60/statia-1102/) ГК Российской Федерации лицо, которое без установленных законом, иными правовыми актами или сделкой оснований приобрело или сберегло имущество (приобретатель) за счет другого лица (потерпевшего), обязано возвратить последнему неосновательно приобретенное или сбереженное имущество (неосновательное обогащение), за исключением случаев, предусмотренных статьей 1109 ГК РФ.В данном случае, со стороны Государственной инспекции труда г. Санкт-Петербурга имеет место быть сбережение имущества за счет другого лица, которое необходимо возвратить Соколову К.А. как неосновательно приобретенное или сбереженное имущество (неосновательное обогащение), которое произошло помимо воли Государственной инспекции труда г. Санкт-Петербурга.Однако, в данном случае, не подлежит удовлетворению требование истца о взыскании процентов за пользование чужими денежными средствами в размере 408,77 руб., т.к. не установлено виновных действий Государственной инспекции труда г. Санкт-Петербурга, а также не подлежит удовлетворению требование о компенсации морального вреда в размере 30000 руб., т.к. именно действия самого ответчика привели к повторному удержанию административного штрафа в размере 15000 руб., учитывая, что истец, имея высшее юридическое образование, являясь начальником юридического отдела ООО «Жилкомсервис №2 Фрунзенского района», не мог не знать о последствиях несвоевременной уплаты штрафа и не понимать своего бездействия в части неуплаты своевременно штрафа. Учитывая, что требования истца вытекают из имущественных правоотношений, то в данном случае отсутствуют правовые основания взыскания компенсации морального вреда. Истцом при обращении в суд была оплачена госпошлина в размере 916 руб. 00 коп., которая с учетом удовлетворенных требований подлежит взысканию с ответчика пропорционально от удовлетворенной части иска в размере 600 руб.Взыскать с Государственной инспекции труда г. Санкт-Петербурга в пользу истца излишне уплаченный повторно административный штраф в размере 15000 руб., госпошлину по делу в размере 600 руб., а всего 15600 (пятнадцать тысяч шестьсот) рублей. В удовлетворении остальной части иска отказать. | В пользу должностного лица частично**(взысканы излишне уплаченная повторно сумма штрафа, гсп)** |
| Решение ВС Республики Крым от 08.08.2018 по делу № 21-583/2018 | **Жалоба <данные изъяты>» ФИО1 на решение судьи Центрального районного суда г. Симферополя от 04 июня 2018 года по делу об административном правонарушении, предусмотренном ч.6 ст.**[**5.27**](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/)**Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ).****Обстоятельства дела.** В ходе проверки был выявлен ряд правонарушений в сфере трудового законодательства Российской Федерации, установлено, что <данные изъяты> несвоевременно произвел окончательный расчет при увольнении Багдасарян Н.В., что является нарушением ч.1 ст.[140](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-140/) Трудового кодекса Российской Федерации. По факту выявленного правонарушения ДД.ММ.ГГГГ в отношении председателя Союза организаций профсоюзов «Федерация независимых профсоюзов Крыма» О.Е.А. составлен протокол № об административном правонарушении по признакам ч.6 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ. Постановлением заведующего отделом надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Крым от ДД.ММ.ГГГГ № председатель <данные изъяты> О.Е.А. признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч.6 ст.[5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, и подвергнута административному наказанию в виде штрафа в размере 10000 руб.**Выводы суда.** Нет оснований для удовлетворения жалобы и отмены судебного решения. | В пользу ГИТ**(несвоевременно произведен окончательный расчет, наказан руководитель организации)** |
| Решение ВС Республики Крым от 25.07.2018 по делу № 21-557/2018 | **Жалоба Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский Федеральный университет имени В.И. Вернадского» на решение Киевского районного суда г. Симферополю Республики Крым от 17.05.2018 года по делу № 12-143/2018.****Обстоятельства дела.** Постановлением заместителя заведующего отдела надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства – старшего государственного инспектора труда Республики. от 01.03.2018 года Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский Федеральный университет имени В.И. Вернадского» признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. [5.27 КоАП](http://sudact.ru/law/koap/razdel-ii/glava-5/statia-5.27_1/) РФ, и ему назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей. Не согласившись с указанным постановлением, Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский Федеральный университет имени В.И. Вернадского» обжаловало его в суд. Решением Киевского районного суда г. Симферополю Республики Крым от 17.05.2018 года по делу № 12-143/2018 (судья Камынина В.Ф.) постановление заместителя заведующего отдела надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства – старшего государственного инспектора труда Республики Крым от 01.03.2018 года оставлено без изменений, жалоба Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Крымский Федеральный университет имени В.И. Вернадского» оставлена без изменений.**Выводы суда.** В нарушении ст. [140](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-140/) Трудового кодекса Российской Федерации окончательный расчет Д.В.А. выплачен не в день увольнения, а лишь 23.11.2017 года в сумме 149578,78 рублей, и 27.11.2017 года в сумме 1302,79 рублей, в том числе компенсация за несвоевременную выплату окончательного расчета в сумме 2,86 рублей. Федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Крымский Федеральный университет имени В.И. Вернадского» не представлены доказательства, опровергающие установленные обстоятельства нарушения им требований ст. [140](http://sudact.ru/law/tk-rf/chast-iii/razdel-vi/glava-21/statia-140/) Трудового кодекса Российской Федерации. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Крымский Федеральный университет имени В.И. Вернадского» устранило нарушение требований Трудового кодекса Российской Федерации о выплате заработной платы Д.В.А. в минимально возможные сроки.При рассмотрении Киевским районным судом г. Симферополю Республики Крым дела № 12-143/2018 не изучался вопрос наличия оснований для назначения Федеральному государственному автономному образовательному учреждению высшего образования «Крымский Федеральный университет имени В.И. Вернадского» административного наказания в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей. Учитывая изложенное выше, представляется возможным изменить постановление заместителя заведующего отдела надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства – старшего государственного инспектора труда Республики Крым от 01.03.2018 года и решение Киевского районного суда г. Симферополя Республики Крым от 17.05.2018 года по делу № 12-143/2018 путем снижения назначенного административного наказания до предупреждения.  | В пользу работодателя частично**(невыплата заработной платы, снижение административного наказания до предупреждения)** |