|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты судебного акта** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| **Споры с проверяющими органами** | | | |
| Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 3 (2021) (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 10 ноября 2021 г.) (пункт 65) | **Требования профессионального стандарта в области охрана труда**  Постановлением заместителя начальника отдела Государственной инспекции труда общество признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа.  Указанного в профессиональном стандарте высшего образования по направлению подготовки "Техносферная безопасность" или соответствующим ему направлениям подготовки (специальностям) по обеспечению безопасности производственной деятельности С. не имеет.  Исходя из требований профессионального стандарта, при наличии у работника непрофильного высшего образования необходимо дополнительное профессиональное образование в области охраны труда.  **В 2017 году С. прошел профессиональную переподготовку, и ему выдан диплом о профессиональной переподготовке, предоставляющий право на ведение профессиональной деятельности в сфере "Охрана труда". Однако с момента окончания профессиональной переподготовки до принятия на работу в общество С. не имел требуемого стажа работы в соответствующей области.** В связи с этим судебные инстанции пришли к обоснованному выводу об отсутствии оснований для применения положений п. 1.6 Порядка обучения по охране труда, в том числе при наличии приведенных обстоятельств, касающихся образования С. и периода трудовой деятельности в области охраны труда. | В пользу ГИТ |
| Постановление Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17 августа 2021 г. по делу N 16-5488/2021  Решение Московского городского суда от 22 сентября 2020 г. по делу N 7-11111/2020 | Работодатель признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 2 статьи 5.27.1 КоАП, и назначено наказание в виде административного штрафа в размере **60 000** рублей. **Общество** **не обеспечено проведение специальной оценки условий труда на рабочем месте ведущего инспектора финансово-бухгалтерского отдела и по другим рабочим местам.** | В пользу ГИТ |
| Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30 апреля 2021 г. по делу N 16-1948/2021 | **Не ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда влечет административную ответственность, предусмотренную частью 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ**  Как усматривается из материалов дела, в ходе внеплановой документарной проверки, проведенной должностными лицами Государственной инспекции труда в Республике Татарстан установлено, что в нарушение требований статей 22, 68 Трудового кодекса РФ, части 5 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", специалист в области охраны труда С.А.В. своевременно не был ознакомлен с результатами специальной оценки условий труда. Согласно материалам дела ООО допущены нарушения установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте. | В пользу ГИТ |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19 мая 2021 г. по делу N 16-3040/2021 | **Необеспечение работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты влечет административную ответственность** **в виде административного штрафа в размере 140 000 рублей по ч.4 ст.5.27.1**  Из материалов дела усматривается, что в ходе проверки исполнения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проведенной Государственной инспекцией труда, выявлено, что в нарушение статьи 212 Трудового кодекса РФ ООО **не обеспечило в полном объеме средствами индивидуальной зашиты работника** ФИО4, а именно, *не выдало: костюм сигнальный на утеплённой прокладке 3 класса защиты один на 2,5 года, полусапоги кожаные на нескользящей подошве или сапоги резиновые 1 пара на 1 год, рукавицы с наладонниками из винилискожи т-прерывистой или перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год.* | В пользу ГИТ |
| Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12 августа 2021 г. по делу N 16-5364/2021  Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 11 ноября 2021 г. по делу N 16-6843/2021  Решение Московского городского суда от 28 февраля 2020 г. по делу N 7-1044/2020 | **Допуск к работе без проведения в установленном законом порядке обязательного психиатрического освидетельствования работника влечет административную ответственность в виде штрафа в размере 120 000 рублей.**  Как следует из материалов дела и установлено предыдущими инстанциями Государственной инспекцией труда в Чувашской Республике на основании жалобы ФИО4 о непредставлении работодателем акта формы Н-1 о несчастном случае на производстве проведено дополнительное расследование легкого несчастного случая, произошедшего 13 марта 2020 года с машинистом экскаватора 5 разряда ООО, С.Н.И, в результате которого выявлено, что 13 марта 2020 г. **ООО допустило к работе машиниста экскаватора 5 разряда - ФИО4, принятого на работу 31 марта 2017 года, без прохождения обязательного психиатрического освидетельствования в установленном порядке и без прохождения обязательного предварительного медицинского осмотра за счет собственных средств**, также по состоянию на 13 марта 2020 года ФИО4 не прошел обязательный периодический осмотр для определения пригодности данного работника для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.  **ООО обоснованно привлечено к административной ответственности, предусмотренной частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.** Обществом нарушено требование статьи 212 Трудового кодекса РФ в части того, что работодатель **обязан обеспечить недопущение работников** к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. **Указанная обязанность возложена на работодателя также статьей 76 Трудового кодекса РФ.** | В пользу ГИТ |
| Постановление Верховного Суда РФ от 7 апреля 2021 г. N 16-АД21-3  Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 28 мая 2021 г. N Ф03-2585/21 по делу N А51-12544/2020 | **Предварительный медосмотр должен быть за счет работодателя**  При приеме на работу Р. **была предъявлена медицинская книжка с уже пройденным медицинским осмотром.** Работодателем ООО "Тамерлан" индивидуальное **направление для прохождения предварительного медицинского осмотра (при поступлении на работу) Р. не выдано, медицинский осмотр не оплачен, затраты, понесенные указанным лицом на прохождение медицинского осмотра не возмещены.** По результатам проверки сделан вывод о том, что в нарушение требований [части второй статьи 212](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/21202) Трудового кодекса Российской Федерации **ООО "Тамерлан" не организовано и не обеспечено за счет собственных средств прохождение Р. обязательного предварительного (при приеме на работу) медицинского осмотра**. Таким образом, общество **обоснованно привлечено к административной ответственности, предусмотренной**[**частью 1 статьи 5.27.1**](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52711)**Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.** | В пользу ГИТ |
| Решение Мурманского областного суда от 21 июня 2021 г. по делу N 21-196/2021 | **Медицинский осмотр за счет средств работника, даже если работодатель компенсировал является нарушением порядка прохождения медосмотра**  Также было установлено, **что предварительный медицинский осмотр С. прошла на основании выданного ПАО "Аэропорт Мурманск" направления на медицинский осмотр за счет собственных средств,** **которые впоследствии ей были возмещены**, что подтверждается авансовым отчетом, расчетным листком, платежными документами. Вместе с тем, выявлено, что **работодателем - ПАО "Аэропорт Мурманск" был нарушен порядок проведения предварительных медицинских осмотров,** выразившийся в неисполнении обязанности организовать проведение обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра за счет собственных средств. | В пользу ГИТ |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 04 мая 2021 г. по делу N 16-1122/2021 | **Медицинские осмотры проходят все работники торговли, независимо от вида реализуемой продукции**  Соглашаясь с выводами нижестоящих судебных инстанций, необходимо отметить, что положениями [части второй статьи 213](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2132) Трудового кодекса РФ и [**пункта 15**](https://internet.garant.ru/#/document/12191202/entry/2015)**названного Перечня предусмотрено проведение медицинских осмотров в отношении работников, занятых на работах в организациях торговли, без указания на конкретные виды торговли и реализуемую продукцию**.  Таким образом, общество правомерно привлечено к административной ответственности, предусмотренной [частью 3 статьи 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52713) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. | В пользу ГИТ |
| Определение Верховного Суда РФ от 28 мая 2020 г. N 304-ЭС20-6800 | **Направлять ли работников на медосмотры из-за вредных факторов, если условия труда вредными не признаны?**  Очередной спор по данному вопросу недавно отказался рассматривать Верховный Суд РФ. Роспотребнадзор по результатам проверки выдал индивидуальному предпринимателю предписание, в котором, среди прочего, требовал организовать проведение медицинских осмотров сотрудников швейного производства. В этой части предприниматель попытался данное предписание обжаловать, считая, что оснований для направления работников на медосмотр не было, поскольку уровень воздействия вредных факторов не превышал предельно допустимые значения.  Суд первой инстанции поддержал работодателя, однако в вышестоящих инстанциях соответствующее решение было отменено. Судьи указали, что сам по себе факт наличия на производстве вредных производственных факторов является достаточным основанием для прохождения работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда. Обеспечение соответствия условий труда гигиеническим нормативам не освобождает от исполнения обязанности по созданию условий, необходимых для своевременного прохождения работниками медицинских осмотров.  Не усмотрев в проведенном судами разбирательстве нарушения норм материального и процессуального права, которые повлияли на исход дела, судья Верховного Суда РФ отказал в передаче дела на рассмотрение в судебном заседании Судебной коллегии Верховного Суда РФ. | В пользу Роспотребнадзора |
| Постановление Верховного Суда РФ от 14 февраля 2020 г. N 44-АД20-1 | **Продление работнику сроков носки СИЗ без надлежащего оформления может быть приравнено к их невыдаче**  В Верховном Суде РФ рассматривался спор о правомерности привлечения работодателя к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ. Свой штраф в размере 130 000 рублей работодатель получил за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, включая спецодежду. Работодатель утверждал, что работники были обеспечены вещевым довольствием в полном объеме, ссылаясь в том числе на пункт 22 Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно которому возможно использование средств индивидуальной защиты по истечении сроков носки.  Однако суд указанные доводы отверг, указав в том числе на то, что в силу упомянутой нормы СИЗ, возвращенные работниками по истечении сроков носки, но пригодные для дальнейшей эксплуатации, используются по назначению после проведения мероприятий по уходу за ними (стирка, чистка, дезинфекция, дегазация, дезактивация, обеспыливание, обезвреживание и ремонт). Пригодность указанных СИЗ к дальнейшему использованию, необходимость проведения и состав мероприятий по уходу за ними, а также процент износа устанавливаются уполномоченным работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации (при наличии) и фиксируются в личной карточке учета выдачи СИЗ.  В актах и личной карточке работника отсутствуют сведения о проценте износа СИЗ с его фиксацией в личной карточке учета выдачи СИЗ. В связи с чем суд счел невозможным применение пункта 22 Межотраслевых правил. Суд также не усмотрел оснований для признания рассматриваемого правонарушение малозначительным и освобождения работодателя от административной ответственности. | В пользу ГИТ |
| Решение Верховного Суда РФ от 21 января 2020 г. N АКПИ19-942 | **Запись о медосмотре в личные медкнижки могут вносить только муниципальные и государственные медорганизации**  Верховный Суд РФ признал законной "монополию" медицинских организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения на внесение в личные медкнижки данных о прохождении медосмотров. Указанное эксклюзивное право предусмотрено п. 33 Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медосмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.  Союз "За профилактическую медицину" пытался оспорить данное положение Порядка, указывая, что оно ограничивает деятельность частных медорганизаций, что противоречит законодательству об охране здоровья граждан и о защите конкуренции: "частники" не могут вносить эти данные в личные медкнижки, поэтому, с одной стороны, заведомо уступают публичным медорганизациям, с другой стороны, еще и получают наказания от органов исполнительной власти за "не полностью оказанные медицинские услуги".  Помимо отмены спорного пункта Порядка, истец дополнительно требовал от Минздрава разработки и внесения в Правительство РФ проекта поправок в п.5 ст. 34 Закона о санэпидблагополучии N 52-ФЗ. Дело в том, что спорная норма Порядка целиком воспроизводит упомянутую норму закона N 52-ФЗ.  Верховный Суд РФ отказал в иске полностью:  - спорная норма Порядка - подзаконного акта - соответствует законодательству, особенно Закону N 52-ФЗ, и прав истца не нарушает;  - она не препятствует частным медорганизациям в реализации их прав на осуществление медицинской деятельности и не содержит положений, ограничивающих их право на проведение обязательных предварительных и периодических медосмотров, что следует из иных нормативных правовых положений Порядка, которые не оспариваются административным истцом;  - в частности, по окончании осмотра медорганизация оформляет медицинское заключение, выдает работнику на руки выписку из медкарты и направляет его копию в поликлинику работника, с его письменного согласия;  - несогласие истца с тем, что "частники" не могут вносить записи в личные медкнижки, не является правовым основанием для удовлетворения иска;  - оспаривая нормативный правовой акт, истец фактически ставит вопрос о внесении в него дополнений, а разрешение таких вопросов не отнесено к компетенции Верховного Суда РФ. | Истцу отказано в удовлетворении требования |
| Постановление Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 22.05.2020 N 16-378/2020; от 22.01.2020 N 16-58/2020 | **ГИТ вынесла 15 постановлений о привлечении главного врача ГБУЗ "Городская больница г. Армавира" к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, с назначением административного наказания в виде административного штрафа по каждому постановлению. Суд с этим не согласился.**  «По результатам проверки составлен акт проверки, в котором указано на нарушение ГБУЗ "Городская больница г. Армавира" МЗ КК части 1 статьи 225 ТК РФ и пункта 2.2.2 Постановления Минтруда России, Минобразования России от 13 января 2003 года N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", а именно, работодатель не организовал в течение месяца после приема на работу: ФИО., ФИОC., ФИО, ФИО, ФИО ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.  В нарушение части 1 статьи 225 ТК РФ, пункта 3.7 Постановления Минтруда Российской Федерации и Минобразования Российской Федерации от 13 января 2003 года N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации" ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО, ФИО удостоверение за подписью председателя комиссии по проверке знаний требований охраны труда, заверенное печатью организации, проводившей обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда не выдавались.  Выявленные нарушения послужили основанием для вынесения должностным лицом Государственной инспекции труда в Краснодарском крае **15 постановлений о привлечении главного врача ГБУЗ "Городская больница г. Армавира" МЗ КК С. к административной ответственности**, предусмотренной частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, с назначением административного наказания в виде административного штрафа по каждому постановлению.  <…>  Учитывая вышеуказанные нормы, а также разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, судья Четвертого кассационного суда общей юрисдикции полагает правильными выводы судов относительно того, что **совершенное главным врачом ГБУЗ "Городская больница г. Армавира" МЗ КК С. деяние образует единое событие и состав административного правонарушения**.  То обстоятельство, что выявленные нарушения касаются допуска к работе разных сотрудников ГБУЗ "Городская больница г. Армавира" МЗ КК, не прошедших в установленном порядке обучение, проверку знаний и навыков в области охраны труда, применительно к данному делу не является основанием для назначения самостоятельных наказаний в отношении каждого работника в отдельности». | В пользу работодателя |
| Решение Московского городского суда от 24.01.2018 по делу N 7-0329/2018 | **По результатам одной проверки вынесено несколько постановлений. Наказать проверяемого можно только однократно независимо от количества работников, в отношении которых допущено нарушение.**  «То обстоятельство, что выявленные нарушения касаются допуска к работе разных сотрудников ООО "Терволина", не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, применительно к данному делу не является основанием для назначения самостоятельных наказаний в отношении каждого работника в отдельности.  Из материалов дела усматривается, что обстоятельства, послужившие основанием для привлечения Общества к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, были выявлены в рамках одной проверки, по окончании которой составлен один акт проверки. Все постановления вынесены должностным лицом ГИТ в г. Москве в один день.  В данном случае содеянное полностью охватывается составом одного административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ, совершение которого влечет однократное привлечение лица к административной ответственности, вне зависимости от количества работников, в отношении которых были допущены нарушения, подпадающие под действие указанной нормы». | В пользу работодателя |
| Решение Мурманского областного суда от 01.03.2018 по делу N 21-34/2018 | **Мультиштрафы: аналогичная позиция суда**  «То обстоятельство, что выявленные нарушения касаются допуска к работе разных сотрудников филиала Учреждения, не прошедших в установленном порядке психиатрическое освидетельствование, применительно к данному делу не является основанием для назначения самостоятельных наказаний в отношении каждого работника в отдельности.  В данном случае содеянное полностью охватывается составом одного административного правонарушения, предусмотренного частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях, совершение которого влечет однократное привлечение лица к административной ответственности, вне зависимости от количества работников, в отношении которых были допущены нарушения, подпадающие под действие указанной нормы.  Из материалов дела усматривается, что обстоятельства, послужившие основанием для привлечения Учреждения к административной ответственности по частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях, были выявлены в рамках одной проверки, по окончании которой составлен один акт проверки. Оба постановления о назначении административного наказания по этой норме вынесены должностным лицом Государственной инспекции труда в Мурманской области в один день.  С учетом изложенного следует признать, что ГОКУ "Управление по ГОЧС и ПБ Мурманской области" неправомерно вменено совершение двух самостоятельных административных правонарушений, предусмотренных частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях, Учреждение подлежало привлечению к административной ответственности с вынесением одного постановления по делу об административном правонарушении и назначением одного наказания в пределах санкции части 3 статьи 5.27.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях». | В пользу работодателя, размер штрафа снижен |
| 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 |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 31.01.2020 N 16-428/2020 | **Инспекция труда провела 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 |
| 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, от 19.12.2019 | **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. Инспекторы наложили 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 |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08.05.2020 N 16-2384/2020 | **Инспекция труда оштрафует за непроведение спецоценки условий труда**  «Как усматривается из материалов дела, на основании плана проведения проверок соблюдения в хозяйствующих субъектах трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Государственной инспекции труда в <адрес> на ДД.ММ.ГГГГ в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в ООО "<данные изъяты>" проведена плановая проверка по результатам которой установлено, что в нарушение положений статьи 212 ТК РФ, положений Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" в ООО "<данные изъяты> специальная оценка условий труда не проведена, подготовка к проведению специальной оценки условий труда не обеспечена (комиссия по проведению специальной оценки условий труда отсутствует, график проведения специальной оценки условий труда не утвержден, перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест не утвержден).  Совершенное ООО "<данные изъяты>" деяние правильно квалифицировано по части 2 статьи 5.27.1 КоАП РФ в соответствии с установленными обстоятельствами и нормами названного Кодекса». | В пользу ГИТ |
| Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 N 16-779/2020 | **Постановлением ГИТ ООО "Солнышко" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ с назначением административного наказания в виде административного штрафа 70000 рублей.**  «Решением судьи Братского городского суда Иркутской области от 5 августа 2019 г., оставленным без изменения решением судьи Иркутского областного суда от 23 октября 2019 г., административное наказание в виде административного штрафа снижено до 60000 рублей.  Как следует из материалов дела, ООО "Солнышко" осуществляет свою деятельность с 2009 г., имеет ряд кафе, расположенных в <адрес>, и, согласно штатному расписанию 2018 г., в штате общества имеется 7 штатных единиц.  По результатам проверки прокуратурой г. Братска Иркутской области соблюдения ООО "Солнышко" требований трудового законодательства, проведенной в период с 23 марта 2019 г. по 22 апреля 2019 г., выявлено, что обществом не обеспечено проведение специальной оценки условий труда работников ООО "Солнышко", чем нарушены вышеприведенные нормы законодательства.  30 апреля 2019 г. по выявленному факту нарушения прокурором в отношении общества вынесено постановление о возбуждении дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ.  <…>  Из изложенного следует, что первая специальная оценка условий труда тех рабочих мест, по которым действующие результаты аттестации рабочих мест отсутствуют, должна быть проведена в кратчайшие сроки, что ООО "Солнышко" не соблюдено.  Из представленных в административном материале копий карт специальной оценки условий труда от 17 мая 2019 г. (л.м. 32-45) не следует, что должности (рабочие места) работников общества имеют характеристики потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, в отношении которых не осуществляется идентификация (п. 6 ст. 10 Федерального закона от 23 декабря 2013 г. N 426-ФЗ).  При таких обстоятельствах, должностное лицо и судебные инстанции пришли к правильному выводу о непроведении обществом специальной оценки условий труда как таковой, длящемся характере допущенного нарушения; доводы жалобы заявителя о дате совершения административного правонарушения согласно правилам ч. 6 ст. 27 Федерального закона от 23 декабря 2013 г. N 426-ФЗ 31 декабря 2018 г., обоснованно признаны несостоятельными». | В пользу прокуратуры |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.02.2020 по делу N 16-251/2020 | **Инспекция труда оштрафует за допуск работника к работе без обучения и проверки знаний требований охраны труда**  Постановлением ГИТ ООО "Юго-Западная торговая компания" признано виновным в совершении в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 3 ст.5.27.1 КоАП РФ, штраф в размере 110 000 рублей.  «Как следует из материалов дела об административном правонарушении в отношении ООО "Юго-Западная торговая компания" проведена плановая выездная проверка, в рамках которой установлено, что в нарушение требований статей 212, 225 ТК РФ и пункта 2.2.1 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13 января 2003 года N 1/29, водители Б.А.В., Д.М.И. К.С.В. О.А.А., Х.А.Н. водитель погрузчика Ш.Д.С. допущены к самостоятельной работе без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда.  Вышеуказанные нарушения зафиксированы в акте проверки от 22 апреля 2019 года N 31/12-1899-19-И и послужили основанием для составления 14 мая 2019 года государственным инспектором труда (по охране труда) государственной инспекции труда в Белгородской области в отношении ООО "Юго-Западная торговая компания" протокола об административном правонарушении, предусмотренном частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и привлечения 20 мая 2019 года общества постановлением должностного лица указанного органа, с выводами которого согласились судебные инстанции, к административной ответственности, установленной данной нормой». | В пользу ГИТ |
| Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31.07.2020 N 16-4384/2020 | **В отношении общества вынесено два постановления об административном правонарушении: по ч. 4 ст. 5.27 и по ч. 3 ст. 5.27.1. Оба постановления обжаловались в одном судопроизводстве. Суд апелляционной инстанции посчитал, что жалоба на каждое постановление подлежала рассмотрению в отдельном производстве и вернул дело на новое рассмотрение в нижестоящий суд.**  «Из представленных материалов следует, что по результатам внеплановой выездной проверки, проведенной заместителем начальника отдела ГИТ в Новосибирской области ФИО4 в отношении ООО "Меткомплекс" установлено:  - нарушение Обществом требований ч. 2 ст. 57 ТК РФ, выразившееся в неуказании в трудовых договорах обязательных условий: условий труда на рабочих местах в соответствии с ранее проведенной специальной оценкой условий труда на рабочих местах; характере работы (в отношении работников, работа которых имеет подвижной, разъездной характер); месте работы. Указанное нарушение квалифицировано по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ;  - нарушение Обществом требований абз. 13 ст. 212, ст. 213, ст. 225 ТК РФ, выразившееся, в ненаправлении при приеме на работу работников, чьи должности подлежат обязательному психиатрическому освидетельствованию, на указанное медицинское освидетельствование; непроведении при трудоустройстве работников проверки знаний требований охраны труда (вводный инструктаж), несвоевременном проведении обучения по проверке требований знаний по охране труда. Указанное нарушение квалифицировано по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.  <…>  По результатам рассмотрения названных протоколов об административных правонарушениях должностным лицом государственной инспекции труда вынесены соответственно постановление от 2 марта 2020 года N 54/6-482-20-ПВ/12-1876-И/70-231 о привлечении Общества к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ и постановление от 2 марта 2020 года N 54/6-482-20-ПВ/12-1879-И/70-231 о привлечении Общества к административной ответственности по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП РФ.  Оснований полагать, что вмененные составы правонарушений совершены в результате одного действия (ч. 2 ст. 4.4 КоАП РФ), не имеется. Обществу вменено совершение нескольких самостоятельных правонарушений с конкретными фактическими обстоятельствами, хотя и выявленных по результатам одной проверки.  При таких обстоятельствах жалоба на каждое постановление подлежала рассмотрению в отдельном производстве.  Рассмотрение требований об отмене постановлений, вынесенных по различным делам об административных правонарушениях, в одном производстве не отвечает задачам и принципам законодательства об административных правонарушениях, свидетельствует о существенном нарушении норм КоАП РФ». | Дело направлено на новое рассмотрение |
| Решение Саратовского областного суда от 28.06.2019 по делу № 21–268/2019 | **Компания не провела спецоценку вовремя, но добилась замены штрафа на предупреждение**  В ходе внеплановой выездной проверки ГИТ выявила, что работодатель провел спецоценку условий труда только 13 марта 2019 года. В то же время завершить спецоценку нужно было не позднее 31 декабря 2018 года (ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ). Компания не отрицала, что нарушила ч. 2 ст. 5.27 КоАП. Однако, по мнению работодателя, есть основания для замены штрафа на предупреждение. В частности, работодатель — субъект малого предпринимательства, нарушение неумышленное, совершено впервые и не повлекло угрозы или вреда жизни и здоровью людей.  Позиция суда. Заменить штраф ГИТ на предупреждение возможно и в тех случаях, когда санкция статьи КоАП предусматривает предупреждение, и в тех, когда за нарушение установлен только штраф. Такая замена допустима, в частности, когда нарушение совершено впервые и отсутствует угроза или вред жизни и здоровью людей, а также имущественный ущерб (ч. 2 ст. 3.4 КоАП). Поскольку работодатель совершил нарушение впервые, негативных последствий не возникло, а спецоценка завершена до проверки ГИТ, замена штрафа на предупреждение обоснованна.  Из решения суда:  «…<работодатель> за совершение указанного административного правонарушения к административной ответственности привлекается впервые, совершение юридическим лицом данного административного правонарушение не повлекло за собой причинения вреда или угрозы причинения вреда жизни и здоровью людей либо других возможных последствий, на момент проведения проверки специальная оценка условий труда окончена, отсутствуют отягчающие вину обстоятельства, судья районного суда пришел к правомерному выводу о наличии оснований для изменения назначенного <работодателю> административного наказания в виде административного штрафа на предупреждение». | В пользу работодателя в части изменения вида санкции |
| Решение Саратовского областного суда от 28.06.2019 по делу № 21–267/2019 | **Компания не организовала медосмотр менеджера по продажам**  ГИТ провела проверку и выявила, что менеджер по продажам не проходил медосмотры. В результате инспектор оштрафовал компанию на 110,5 тыс. руб.  Работодатель считал действия инспектора неправомерными. По мнению представителя компании, обязанность проходить медосмотры возложена на работников только тех компаний, которые торгуют продовольственными товарами. В данном же случае работодатель занимается оптовой торговлей водопроводным и отопительным оборудованием и санитарно-технической арматурой. Следовательно, нормы о медосмотрах работников на компанию распространяться не должны.  Позиция суда. Работодатель должен организовывать за счет своих средств проведение предварительных и периодических медосмотров, когда они обязательны по закону (ч. 2 ст. 212 ТК).  Медосмотры необходимы в том числе для работников организаций общепита и торговли (ч. 2 ст. 213 ТК).  Конкретный перечень работ, при выполнении которых нужно проводить медосмотры, утвержден приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 № 302н (далее — Перечень). В частности, медосмотры обязательны для работы в организациях общепита, торговли, в буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте (п. 15 Перечня). Таким образом, не имеет правового значения, чем именно торгует компания, медосмотр обязателен для всех работников организаций торговли. Следовательно, инспектор оштрафовал компанию правомерно.  Из решения суда:  «…требование о прохождении предварительных и периодических медицинских осмотров распространяется на всех работников организаций торговли. Доводы жалобы сводятся, по сути, к неправильному толкованию ее автором норм действующего законодательства». | В пользу ГИТ |
| Решение суда Ненецкого автономного округа от 28.06.2019 по делу № 7–23/2019 | **Компания не организовала медосмотр водителя при переводе из одного юрлица в другое**  С водителем произошел несчастный случай со смертельным исходом. Этот случай признали не связанным с производством. Однако в ходе проверки инспектор выявил, что другой водитель не прошел медосмотр и психиатрическое освидетельствование до приема на работу. В результате ГИТ оштрафовала виновное должностное лицо — начальника отдела эксплуатации по ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП на 15 тыс. руб.  Начальник отдела не согласился с наказанием. По его мнению, событие административного правонарушения отсутствует. Водитель проходил медосмотр и психиатрическое освидетельствование до приема на работу в сентябре 2017 года. С 1 января 2018 года водитель принят на работу в другое юрлицо в порядке перевода. Трудовая функция работника не изменилась. При данных обстоятельствах, по мнению начальника отдела, направлять водителя на предварительный медосмотр и психиатрическое освидетельствование было не нужно.  Позиция суда. Работодатель обязан за счет своих средств организовать предварительный и периодические медосмотры и психиатрические освидетельствования водителей (ст. 213 ТК, п. 27 Перечня).  Как составить акт об уклонении от медосмотра, рассказали в статье  Поскольку водителя приняли на работу в новое юрлицо, работник обязан был пройти предварительный медосмотр и психиатрическое освидетельствование.  Тот факт, что прежняя компания организовала проведение соответствующих мероприятий, на обязанности действующего работодателя не влияет и, следовательно, не освобождает его от ответственности. Таким образом, инспектор оштрафовал виновное должностное лицо законно.  Из решения суда:  «Полученные <водителем> в сентябре 2017 года заключение периодического медицинского осмотра и психиатрическое освидетельствование в другой организации <…> не могут расцениваться как надлежащее исполнение должностным лицом требований закона об обязательном прохождении работником при приеме на работу медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования. Принятие <водителя> на работу в ООО <…> в порядке перевода из ООО <…> в соответствии с действующим законодательством не освобождает работника от обязанности прохождения предварительного медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования». | В пользу ГИТ |
| Решение Сургутского городского суда ХМАО-Югры от 28.06.2019 по делу № 12–401/2019 | **Компания выиграет спор, если оригинал дела о правонарушении утерян**  Работница пожаловалась в ГИТ, что работодатель не знакомит ее с требованиями охраны труда и не проводит обязательные инструктажи. Инспектор по результатам проверки оштрафовал замначальника управления на 20 тыс. руб. в соответствии с ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП. Замначальника не согласилась со штрафом и просила суд заменить его на предупреждение. По ее мнению, правонарушение совершено впервые, вред жизни и здоровью людей отсутствует.  Суд затребовал копии материалов дела об административном правонарушении. На их основании он отменил постановление ГИТ и направил дело на новое рассмотрение. Инспектор данное решение обжаловал. Вышестоящий суд отменил решение нижестоящего, в том числе из-за отсутствия оригинала дела об административном правонарушении, и направил дело на новое рассмотрение.  Позиция суда. Суд затребовал оригинал дела об административном правонарушении. В ГИТ сообщили, что представить оригинал дела невозможно, его не могут найти.  Суд отметил, что сделать вывод о законности принятого инспектором постановления на основании только заверенных копий документов невозможно. В данной ситуации полностью, всесторонне и объективно исследовать обстоятельства дела нельзя. Срок давности привлечения к административной ответственности за правонарушение, предусмотренное ч. 3 ст. 5.27.1 КоАП, составляет один год со дня, когда нарушение совершено. Поскольку данный срок уже истек, постановление ГИТ подлежит отмене.  Из решения суда:  «Проверить достоверность имеющихся в деле копий документов из административного материала, представленных должностным лицом Государственной инспекции труда, при отсутствии оригинала административного материала не представляется возможным». | В пользу работодателя |
| Постановление Ростовского областного суда от 15.11.2018 N 4а-1138/2018 | **ГИТ оштрафовала компанию за ряд нарушений в области охраны труда и электробезопасности**  «Постановлением главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Ростовской области N 2.2.3-16прок/5 от 21.02.2018 ООО "Бытсервис" признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и подвергнуто штрафу в размере 70000 рублей.  Как следует из материалов дела, прокуратурой Первомайского района г. Ростова-на-Дону и главным государственным инспектором труда ГИТ в РО М. проведена проверка соблюдения трудового законодательства ООО "Бытсервис", по результатам которой выявлены нарушения, а именно:  - не обеспечена выдача специальной одежды, специальной обуви и СИЗ работникам А.Р.А., К.М.В., Б.И.Л., Ж.А.А., С.А.Е., Ф.Л.В., не представлены документы, подтверждающие выдачу данным работникам спецодежды, спецобуви и СИЗ, чем нарушены требования ст. ст. 212, 221 Трудового кодекса РФ, п. 4 Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 года N 290 "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" (далее - Межотраслевые правила);  - не ведутся личные карточки учета выдачи СИЗ по утвержденной форме для электрика, слесаря-сантехника, дворника, уборщика производственных помещений, чем нарушен п. 13 Межотраслевых правил; не представлены документы (договор на стирку, химчистку) и иные документы, подтверждающие организацию ухода за СИЗ, выдаваемых работникам, то есть не организован надлежащий уход (стирка, химчистка) за СИЗ, выдаваемых работникам, чем нарушен п. 30 Межотраслевых правил;  - не разработан перечень профессий и должностей, которые требуют присвоения первой группы допуска по электробезопасности, чем нарушены требования п. 1.4.4 Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей, утвержденных Приказом Минэнерго от 13.01.2003 N 6;  - по электротехническому персоналу, выполняющему работы, при которых может возникнуть опасность поражения электрическим током, не присваивается 1 группа по электробезопасности, чем нарушены правила п. 1.4.3, 1.4.4 Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей;  - на момент проверки не предоставлен журнал регистрации вводного инструктажа для всех поступающих на работу работников, чем нарушены требования п. 2.1.2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".  Судья Ростовского областного суда согласился с выводами о виновности юридического лица, при этом исключил указание на нарушение ООО "Бытсервис" трудового законодательства, выразившееся в непредставлении журнала регистрации вводного инструктажа для всех поступающих на работу работников». | В пользу ГИТ |
| Постановление Тверского областного суда от 12.09.2018 по делу N 4-а-413/2018 | **Компанию привлекли к ответственности за невыполнение предписания об устранении нарушений в области пожарной безопасности**  «Как усматривается из материалов дела, на основании распоряжения главного государственного инспектора по Вышневолоцкому, Бологовскому и Фировскому района Тверской области по пожарному надзору N от ДД.ММ.ГГГГ в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ в отношении ЗАО "Викон" проведена проверка по соблюдению требований пожарной безопасности, в ходе которой выявлены нарушения требований пожарной безопасности:  <…>  - не проведены противопожарные инструктажи с работниками, чем нарушен пункт 3 Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 N 390;  <…>  В ходе проведения внеплановой выездной проверки, проведенной ДД.ММ.ГГГГ должностным лицом Отдела надзорной деятельности по Вышневолоцкому, Бологовскому, Фировскому районам выявлены факты невыполнения предписаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля: предписания N 105/1/105 от 17.09.2015 в части пунктов 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 11, а именно:  - не проведено обучение руководителя и лица, ответственного за пожарную безопасность пожарно-техническому минимуму, чем нарушены статья 20 Федерального закона от 21.12.1994 N 69-ФЗ "О пожарной безопасности", статья 46 Федерального закона от 27.12.2002 N 184-ФЗ "О техническом регулировании", пункт 32 Приказа МЧС России от 12.12.2007 N 645 "Об утверждении норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций";  <…>  По факту невыполнения предписания N 6/1/3 от 13.02.2017 должностным лицом Отдела надзорной деятельности и профилактической работы по Вышневолоцкому, Бологовскому, Фировскому районам ДД.ММ.ГГГГ в отношении ЗАО "Викон" составлен протокол N об административном правонарушении, предусмотренном частью 12 статьи 19.5 КоАП РФ (л.д. 4-5). | В пользу проверяющего органа |
| Решение Верховного суда Республики Дагестан от 17.12.2018 по делу N 7-309/2018 | **В отношении индивидуального предпринимателя составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном ч. 14 ст. 19.5 КоАП РФ**  «Как усматривается из материалов дела, а именно: в 15 час. 00 мин. "22" октября 2018 г. в помещениях и на территории Торгово - развлекательного центра "Фестиваль", расположенных по адресу: г. Махачкала, пр-кт. Г., 93, повторно выявлены факты невыполнения предписаний органа государственного пожарного надзора 22.06.2018 г. N 356/1/1 "Об устранении нарушений требований пожарной безопасности", срок устранения нарушений требований пожарной безопасности, в указанном предписании был установлен 30.08.2018 года, предусмотренные частью 12 или 13 статьи 19.5 КоАП РФ. Не выполнены следующие пункты предписания, а именно:  1. Лица допускаются к работе на объекте только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Не представлен журнал проведения противопожарных инструктажей с отметкой персонала в журнале, а также не представлены сертификаты о прохождении пожарнотехнического минимума (Постановление правительства РФ N 390 п. 2. Не представлен приказ о назначении ответственного лица за пожарную безопасность. Руководитель организации назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности на объекте защиты (Постановление правительства РФ N 390 п. 4)». | В пользу проверяющего органа |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 06.11.2018 N 33-5914/2018 | **Прокурор обратился в суд в интересах неопределенного круга лиц с исковым заявлением к компании о понуждении к совершению действий в области пожарной безопасности**  «В ходе проведения планового мероприятия были выявлены следующие нарушения правил пожарной безопасности, а именно:  - лица не прошедшие обучение мерам пожарной безопасности, допущены к работе (п. 3 Правил);  - не определен порядок и сроки прохождения пожарно - технического минимума, не осуществляется прохождение пожарно-технического минимума обслуживающего персонала детского сада (п. 3 Правил);  - с работниками не проводится инструктаж по пожарной безопасности под роспись (п. 3 Правил);  В этой связи, сотрудниками ОНД и ПР N по <адрес> и <адрес> по результатам проверки должностное лицо - директор МКОУ "Кафыркумухская СОШ" ФИО5 привлечен к административной ответственности, предусмотренного ч. 1 ст. 20.4 КоАП РФ и подвергнут административному наказанию в виде штрафа в размере 10 000 рублей.  Из выше изложенного усматривается, что образовательным учреждением не в полной мере обеспечивается исполнение норм противопожарной безопасности». | В пользу прокурора |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 22.05.2020 N 16-2250/2020 | **Постановлением исполняющего обязанности мирового судьи, оставленным без изменения решением судьи Истринского городского суда Московской области, инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям АО "Новатор" К.А.СБ. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 19.5 КоАП РФ, и подвергнут административному наказанию в виде административного штрафа в размере 1000 рублей.**  «Как усматривается из материалов дела об административном правонарушении, 27 августа 2018 года в ходе осуществления государственного контроля (надзора) в области гражданской обороны должностным лицом отдела надзорной деятельности по городскому округу Истра УНД И ПР ГУ МЧС России по Московской области установлен факт нарушения АО "Новатор", инженером по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям АО "Новатор" К.А.СБ. обязательных требований в области гражданской обороны, выразившегося в том, что отсутствует план основных мероприятий по гражданской обороне на год; руководитель организации не прошел обучение в области гражданской обороны; не разработаны программы курсового обучения работников организации; не планируются и не проводятся учения и тренировки по гражданской обороне; не разработана программа проведения водного инструктажа по гражданской обороне с работниками организации; не осуществляется курсовое обучение работников организации; не создана соответствующая учебно-материальная база; не проводится планирование и осуществление обучения в области гражданской обороны, не разработано соответствующее Положение об организации и ведении гражданской обороны в организации.  <…>  По результатам проверочных мероприятий выдано предписание N 2 сроком исполнения до 1 марта 2019 года, согласно которому предписано устранить выявленные нарушения в области гражданской обороны.  Факт невыполнения пункта N 2 предписания в установленный срок послужил основанием для составления 22 апреля 2019 года заместителем главного государственного инспектора городского округа Истра по пожарному надзору в отношении инженера по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям АО "Новатор" К.А.СБ. протокола N 1 об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 19.5 КоАП РФ, и последующего его привлечения к административной ответственности, предусмотренной названной нормой.  Таким образом, инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям АО "Новатор" К.А.СБ. обоснованно привлечен мировым судьей к административной ответственности, установленной частью 1 статьи 19.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях». | В пользу проверяющего органа |
| Постановление Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.01.2020 N 16-20/2020 | **Постановлением мирового судьи, оставленным без изменения решением судьи Октябрьского районного суда г. Улан-Удэ Республики Бурятия врио директора ФГБУ "БМВХ" К. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 20.6 КоАП РФ, и подвергнут наказанию в виде административного штрафа в размере 10 000 рублей.**  «Из материалов дел следует, что 19 июня 2019 г. с 09 час. 00 мин. до 17 час. 00 мин. и 25 июня 2019 г с 15 час. 00 мин. до 16 час. 00 мин., на основании распоряжений врио заместителя начальника ГУ МЧС России по Республике Бурятия - начальника Управления надзорной деятельности и профилактической работы N 7, 11 от 17 мая 2019 г. должностным лицом данного контролирующего органа проведены плановые выездные проверки ФГБУ "БМВХ", в ходе которых выявлен факт невыполнения учреждением требований норм и правил по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также требований и мероприятий в области гражданской обороны, а именно:  - Не прошел подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций председатель координационного органа РСЧС - КЧС организации.  - Не прошли подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций члены координационного органа РСЧС - КЧС организации.  - Организацией не создан постоянно действующий орган управления РСЧС структурное подразделение, специально уполномоченное на решение задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций (далее - уполномоченное структурное подразделение).  - Не прошел подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций руководитель ДДС организации.  - Не прошли подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций специалисты ДДС организации.  - Работники организации не прошли подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.  - Руководитель организации не прошел подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций в учебно-методическом центре по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям субъекта Российской Федерации.  - Не прошли подготовку в области защиты от чрезвычайных ситуаций работники, специально уполномоченные решать задачи по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.  - Не создана учебная материально-техническая база для подготовки работников Организации в области гражданской обороны.  - Не поддерживается в рабочем состоянии учебная материально-техническая база для подготовки работников организации в области гражданской обороны.  - Не имеются документы, подтверждающие проведение вводного инструктажа по гражданской обороне с вновь принятыми работниками в течение первого месяца их работы в соответствии с разработанной программой.  - Не прошел подготовку руководитель организации, не отнесенной к категории по гражданской обороне.  - Не прошли подготовку назначенные руководителями занятий по гражданской обороне должностные лица организации.  - Не проведены комплексные учения, обеспечивающие подготовку органов управления и сил к решению задач гражданской обороны и ликвидации чрезвычайных ситуаций продолжительностью до 8 часов с периодичностью 1 раз в 3 года.  <…>  В связи с выявленными нарушениями начальником группы государственного надзора в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций Управления надзорной деятельности и профилактики ГУ МЧС России по Республике Бурятия в отношении врио директора ФГБУ "БМВХ" К. были составлены протоколы N 5, 6 об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 20.6, ч. 2 ст. 20.7 КоАП РФ.  Изложенное свидетельствует о совершении врио директора ФГБУ "Управление "Бурятмелиоводхоз" К. административных правонарушений, предусмотренных ч. 1 ст. 20.6, ч. 2 ст. 20.7 КоАП РФ». | В пользу проверяющего органа |
| **Должность инженера по охране труда** | | | |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 26 мая 2021 г. по делу N 33-7977/2021 | **Суд отказал прокурору: Работодатель не обязан создавать службу по охране труда со штатом не менее 3 штатных единиц**  В обоснование доводов апелляционной жалобы указано на то, что **работодатель** в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, **под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения** (штатное расписание, конкретное содержание должностных инструкций, наименования должностей и трудовых функций руководителей, специалистов, служащих и рабочих, подбор и расстановку кадров). **Судом неверно истолкованы нормативные положения, изложенные в**[**ч.1 ст.217**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/21701)**Трудового кодекса Российской Федерации**, предусматривающие, что в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. **Приведенные положения трудового законодательства не возлагают на работодателя в императивном порядке обязанность создать службу охраны труд**а при численности работников свыше 50 человек, а предоставляет право выбора на создание такой службы либо на введение должности специалиста по охране труда, что ГАУЗ СО "Верхнепышминская центральная городская больница имени П.Д. Бородина" и сделано. При этом, судом не принято во внимание, что [**Межотраслевые нормативы**](https://internet.garant.ru/#/document/182967/entry/10000)**численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденные**[**постановлением**](https://internet.garant.ru/#/document/182967/entry/0)**Минтруда России от 22.01.2001 N10,**[**Рекомендации**](https://internet.garant.ru/#/document/181818/entry/1000)**по организации работы службы охраны труда в организации, утвержденные**[**постановлением**](https://internet.garant.ru/#/document/181818/entry/0)**Минтруда России от 08.02.2000 N14, носят рекомендательный характер для применения** во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм. | В пользу работодателя |
| Решение Октябрьского районного суда г. Самары от 11.10.2018 г. по делу № 12-606/2018  (*не обжаловалось*) | Довод жалобы о том, что в штатном расписании Общества имеется должность ведущего инженера по охране труда, на который состоит работник ФИО3, обладающая необходимыми квалификационными характеристиками для осуществления вида профессиональной деятельности в области охраны труда, подлежит отклонению.  <...>  В нарушение ст. 217 ТК РФ в АО «Волгатрансстрой-9» служба охраны труда отсутствует, должность специалиста по охране труда не введена, кроме того, организация осуществляет виды деятельности, в том числе, связанные с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов).  Введенная в АО «Волгатрансстрой-9» должность "ведущего инженера по охране труда" не отвечает положениям ст. 57 Трудового кодекса и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, то есть также не соответствует требованиям ст. 217 Трудового кодекса. | В пользу ГИТ |
| Апелляционное определение Омского областного суда от 05.04.2017 по делу № 33а-2251/2017 (018а) | Таким образом, с <...> должность «инженер по охране труда» в единых квалификационных справочниках и профессиональных стандартах отсутствует, соответственно работодатель должен был привести наименование должности Шилович Л. В. в соответствие с действующими нормативными актами. | В пользу ГИТ |
| Решение Октябрьского районного суда города Омска от 20.02.2017 № 12-31/2017  (*не обжаловалось*) | Выявленное ГИТ нарушение: «Наименование должностей должны указываться в трудовом договоре, штатном расписании и трудовых книжках в строгом соответствии со справочниками ЕКС - однако, в трудовом договоре и трудовой книжке Ш. внесена запись о том, что она 16.07.2012 года переведена на должность "Инженер по охране труда и технике безопасности" и на момент проверки наименование должности не приведено в соответствие с ЕКС».  Суд указал на то, что ТК РФ устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профстандартах только в двух случаях. В остальных случаях эти требования носят рекомендательный характер.  Кроме того, суд указал на то, что Приказ Минтруда России от 04.08.2014 года № 524н, утвердивший Профстандарт "Специалист в области охраны труда", а также постановление Минтруда от 21.08.1998 года № 37, утвердившее Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, не являются нормативно - правовыми актами, следовательно, «требование об их полном соблюдении не имеет достаточного правового обоснования». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 12.08.2016 по делу № 33А-10617/2016 | Суды указали на то, что введенная должность инженера-инспектора по охране труда является по факту специалистом по охране труда, отвечающим за соблюдение требований охраны труда и осуществляющим контроль за их выполнением, что свидетельствует о наличии системы управления охраной труда, что в свою очередь отвечает требованиям абз. 2 ч. 2 ст. 212, ч. 1 ст. 217 ТК РФ. | В пользу работодателя |
| Решение Октябрьского районного суда города Самары от 29.01.2015 по делу N 2-783/2015(2-8006/2014;)~М-7770/2014 (*не обжаловалось*) | Для работников, осуществляющих работы в области охраны труда, ЕКС устанавливает ограничения, например, по стажу работы или квалификации, поэтому в организациях всех форм собственности должности руководителей, специалистов и служащих, осуществляющих работы в области охраны труда, должны быть приведены в соответствие с ЕКС. Наименования должностей должны указываться в трудовом договоре, штатном расписании и трудовых книжках в строгом соответствии с названными справочниками. | В пользу ГИТ |
| **Споры с работниками** | | | |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 марта 2021 г. по делу N 8Г-32405/2020[88-4044/2021-(88-31406/2020)]  Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 апреля 2021 г. по делу N 8Г-2453/2021[88-5554/2021] | **Суд указал: Работодатель обязан обеспечить такие условия труда, при которых исключалось бы причинение вреда жизни и здоровью работника.**  П.Н. обратился в суд с иском к ООО "Абинский ЭлектроМеталлургический завод" (далее - ООО "АЭМЗ") **о возмещении морального вреда в результате травмы, полученной на производстве.**  П.Н. принят разливщиком стали по 1 разряду. Согласно акту о несчастном случае на производстве формы Н-1 N **получил травму на производстве. Причиной несчастного случая послужило нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда** выразившаяся в нарушении П.Н. п. 1.5. инструкции по охране труда **Сопутствующей причиной несчастного случая** **установлена неудовлетворительная организация производства работ, выразившаяся**: *отсутствие должного контроля со стороны должностных лиц п.1.9 должностных обязанностей руководителей структурных подразделений по охране труда, за соблюдением работником требований инструкции по охране труда для разливщика стали.* Согласно того же акта несчастный случай, квалифицируется, как несчастный случай на производстве. Постановлением об отказе в возбуждении уголовного дела от ДД.ММ.ГГГГ отказано в возбуждении уголовного дела по факту нарушении правил охраны труда, повлекших причинение тяжкого вреда здоровью П.Н. по основанию, предусмотренному [п. 2 ч. 1 ст. 24](https://internet.garant.ru/#/document/12125178/entry/240102) УПК РФ.  На основании медицинского заключения о характере полученных повреждений установлен диагноз: травматическая ампутация правой кисти на уровне лучепястного сустава. Также согласно справке серии МСЭ-2006 N от ДД.ММ.ГГГГ выданной Бюро N-филиал ФКУ "ГБ МСЭ по Краснодарскому краю" **степень утраты профессиональной трудоспособности П.Н. в процентах 60 %,** в связи с несчастным случаем на производстве от ДД.ММ.ГГГГ **срок утраты профессиональной трудоспособности с ДД.ММ.ГГГГ бессрочно.** Установлена третья группа инвалидности. Суд апелляционной инстанции при разрешении спора правильно указал, что **размер компенсации морального вреда установлен судом первой инстанции с учетом принципа разумности и справедливости,** доводами жалобы правильность выводов суда не опровергнута. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01 апреля 2021 г. по делу N 8Г-2965/2021[88-4381/2021] | **Отстранение от работы правомерно. Работодатель может конкретизировать требования по охране труда в ЛНА**  Работник отстранен от работы как не прошедший внеочередную проверку знаний требований охраны труда и промышленной безопасности до положительных результатов проверки знаний, так как не явился на внеочередную проверку знаний требований охраны труда, За период отстранения от работы заработную плату предписано не начислять. С данными приказами не согласен, поскольку нарушений трудовой дисциплины и правил охраны труда он не совершал.  Из системного толкования указанных норм права следует, **что требования по охране труда и промышленной безопасности, мероприятия по их реализации могут конкретизироваться в локальных нормативных актах, принимаемых работодателем** в рамках своих полномочий исходя из особенностей организации производственного процесса. Также **судами установлено, что у работодателя имелись основания для направления Вещикова В.Г. на внеочередную проверку знаний**, в связи с выявленными в ходе проверки, нарушениями, допущенными непосредственно истцом, в сфере охраны труда и промышленной безопасности, обязанность по контролю соблюдения которых возложена на него в силу должностных обязанностей. **При этом работодатель создал все необходимые и достаточные условия для прохождения Вещиковым В.Г. внеочередной проверки знаний требований охраны труда**, от прохождения которой он уклонился без уважительных причин. Вопреки доводам кассационной жалобы, в силу положений должностной инструкции ДИ 065.141-004-2014 инженер отдела промышленной безопасности управления охраны труда, промышленной безопасности природоохранной деятельности Пармузиным С.В. **вправе выдавать руководителям структурных подразделений предписания по устранению выявленных нарушений норм и правил по охране труда и промышленной безопасности и требовать их устранения в установленные сроки.** | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 22 июня 2021 г. по делу N 33-5506/2021  Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 16 февраля 2021 г. по делу N 33-528/2021 | По смыслу статей 212, 219, 220 ТК РФ, статьи 8 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" **работодатель, должным образом не обеспечивший безопасность и условия труда на производстве, является субъектом ответственности за вред, причиненный работнику**, когда такой вред причинен в связи с несчастным случаем на производстве либо профессиональным заболеванием.  В соответствии с положениями **ст. 22 ТК РФ работодатель обязан возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред** в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Согласно разъяснению, содержащемуся в п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", в соответствии со статьей 237 названного Кодекса **компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации** **определяются судом** независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. **Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела** *с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.* Аналогичные критерии определения размера компенсации морального вреда содержатся и в п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда". | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13 мая 2021 г. по делу N 8Г-6305/2021[88-9758/2021]  Апелляционное определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 23 марта 2021 г. по делу N 33-2445/2021 | **Увольнение по пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ подразумевает наличие 3 обязательных условий: неправомерные действия работника, тяжкие последствия (заведомая и реальная угроза их наступления), причинно-следственная связь между ними**  Следовательно**, работодателем должно быть установлено, а в случае возникновения спора доказано** наличие нарушений работником требований охраны труда, тяжких последствий (угрозы их наступления), причинно-следственной связи между действиями работника и наступившими последствиями. *При этом, наличие таких обстоятельств устанавливается комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда в соответствии с установленными правилами и должно быть подтверждено соответствующими документами (актом о несчастном случае, экспертным заключением, постановлением федерального инспектора по охране труда и др.).*  Однако, в акте расследования инцидента, связанного с нарушением правил по охране труда электромонтерами по обслуживанию электросчетчиков Калуцких Н.Ю. и Зарубиным И.Н, **отсутствуют сведения о том, какие конкретные действия истцов при выполнении работ по замене приборов учета выполнены в нарушение требований пункта 16.1 Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок, которые создавали угрозу наступления тяжких последствий.** | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 08 февраля 2021 г. по делу N 11-592/2021 | **Без заключения комиссии или уполномоченного по охране труда увольнение по пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконно**  В приказе о применении дисциплинарного взыскания **отсутствует в числе оснований** применения мер дисциплинарного взыскания указание на заключение комиссии по охране труда, созданной в порядке, предусмотренном статьей 218 Трудового кодекса РФ, или уполномоченного по охране труда.  Представленные акты N 1 и N 2 от 03 мая 2020 года составленные *некой комиссией* в составе исполняющего обязанности директора ООО, главного бухгалтера ООО, специалиста по охране труда ООО, инженера-технолога ООО, **не являются исходя из смысла** подпункта "д" пункта 6 части 1 статьи 81 и статьи 218 Трудового кодекса РФ **тем заключением комиссии** по охране труда или уполномоченного по охране труда, **которое может являться основанием** для расторжения трудового договора с работником, а, следовательно, не может служить надлежащим доказательством, подтверждающим нарушение работником требований охраны труда. Включение в состав комиссии специалиста по охране труда не имеет юридического значения, поскольку он не является уполномоченным по охране труда, действующее законодательство содержит иные понятия уполномоченного по охране труда. **В частности, из анализа положений статей 219, 370 Трудового кодекса РФ следует, что уполномоченные по охране труда должны действовать по поручению работников и служить для защиты их прав в сфере охраны труда. Службы по охране труда и комиссии по охране труда имеют различные функции (статьи 217 и 218 Трудового кодекса РФ).**  Таким образом, судебная коллегия приходит к дополнительному выводу о том, что истец был уволен без наличия заключения комиссии по охране труда или уполномоченного по охране труда о нарушении со стороны работника требований по охране труда, то есть без законного на то основания. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 31 мая 2021 г. по делу N 11-3466/2021  Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Марий Эл от 23 июля 2021 г. по делу N 33-1152/2021 | **Отрицательный результат проверки знаний по охране труда не является основанием для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**  Исходя из смысла ст. 192 ТК РФ, **виновным нарушением может являться отказ истца без уважительных причин пройти проверку знаний по ОТ и ПБ, тогда как отрицательный результат проверки знаний не является дисциплинарным проступком, влекущим применение к работнику дисциплинарного взыскания, а также увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае, если работник неоднократно не прошел такую проверку,** поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации в этом случае предусматривает иные меры, которые вправе принять работодатель к работнику, а именно: отстранение от работы, повторная проверка знаний, проведение аттестации, увольнение работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.  Поскольку **недостаточность знаний работника в области охраны труда работника**, в связи с которой он не прошел проверку, **не может расцениваться как виновное неисполнение** им трудовых обязанностей при том, что от сдачи экзаменов он не отказывался, оснований для его увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ не имелось. | В пользу работника |
| Обзор судебной практики суда Чукотского автономного округа по гражданским, административным делам и делам об административных правонарушениях за 1 квартал 2020 г. | **Период отстранения от работы работника, не прошедшего проверку знаний в области охраны труда по вине работодателя, должен быть оплачен**  Работница была отстранена от работы в связи с тем, что не прошла проверку знаний и навыков в области охраны труда, заработную плату за время отстранения от работы не получала. Считая приказ об отстранении ее от работы незаконным, просила суд признать его таковым, а также взыскать с работодателя заработную плату за период отстранения от работы как за простой.  Время простоя может не оплачиваться лишь в ситуации, когда простой возник по вине работника. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, а время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.  Суд пришел к выводу о том, что факт отстранения от работы работника, не прошедшего проверку знаний в области охраны труда, безусловным основанием для лишения его зарплаты не является. Лишить такого работника заработной платы возможно только в случае установления его вины в непрохождении проверки знаний и навыков в области охраны труда.  В рассматриваемой ситуации неявка работницы на экзамен по охране труда была обусловлена уважительной причиной, а именно - временной нетрудоспособностью. Работодатель считал, что после выхода на работу по окончании периода временной нетрудоспособности, работница должна была обратиться с письменным заявлением о готовности сдать пропущенные в связи с нетрудоспособностью экзамены, что ею сделано не было.  Однако с таким доводом работодателя суд не согласился. В силу положений локального акта работодателя о порядке проведения проверки знаний перенос срока проверки знаний правил охраны труда при наличии у работника уважительных причин производится должностным лицом работодателя. Суд пояснил, что на работника локальным актом не возложена обязанность обращаться к работодателю с письменным ходатайством о переносе срока проверки его знаний. Работодатель же, несмотря на выход работницы на работу, новые дни сдачи экзаменов не установил. Суд посчитал, что отстранение от работы явилось следствием бездействия работодателя, не организовавшего своевременную проверку знаний правил охраны труда после выхода истицы на работу, поэтому отстранение работницы от работы не было связано с ее виновными действиями. В результате суд пришел к выводу о том, что требования работницы о взыскании оплаты за время отстранения от работы должны быть удовлетворены. | В пользу работника |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 24.09.2020 N 88-6775/2020 | **Работника уволили за отказы проходить медобследование - суд не увидел нарушений**  Работника медорганизации направили на внеочередное психиатрическое освидетельствование, чтобы определить его годность к работе. Он требование не выполнил, за что получил замечание. Когда работник во второй раз отказался пойти к врачу, ему сделали выговор. На третий раз его уволили за неоднократное неисполнение обязанностей. Работник оспорил действия организации.  Суды, в том числе кассация, встали на сторону работодателя. Работник относился к тем, кто обязан проходить медобследование. Он не выполнял требования организации, а значит, нарушал дисциплину. Увольнение законно. | В пользу работодателя |
| Определение Свердловского областного суда от 27 ноября 2019 г. по делу N 33-20128/2019 | **Работодатель, оштрафованный за непрохождение водителем предрейсового медосмотра, не может переложить оплату штрафа на работника**  Государственное учреждение обратилось в суд с иском к работнику о возмещении ущерба. В обоснование своих требований указало, что работник трудился водителем. В один из дней работник, получив в управление автомобиль, выехал на линию без прохождения предрейсового медицинского осмотра. Он был задержан сотрудниками ГИБДД, а на учреждение был наложен административный штраф. Сумму этого штрафа работодатель посчитал своим прямым действительным ущербом, который подлежит взысканию с работника в силу ст. 238 ТК РФ.  Однако суд отказал работодателю в удовлетворении его требований. Помимо прочих обстоятельств, исключающих привлечение работника к материальной ответственности, судьи обратили внимание на тот факт, что отнесение административного штрафа к прямому действительному ущербу расширяет пределы материальной ответственности работника перед работодателем, а также фактически освобождает работодателя от обязанности по уплате административного штрафа, наложенного на него в качестве административного наказания, что противоречит целям административного наказания, определенным в ст. 3.1 КоАП РФ. | В пользу работника |
| Решение Орджоникидзевского районного суда г. Новокузнецка от 27.06.2019 по делу № 2–822/2019 | **Размер компенсации будет меньше, если неосторожность пострадавшего работника грубая**  С уборщицей произошел несчастный случай на производстве. В рамках своих обязанностей работница вышла на улицу, чтобы выбросить мусор. Однако дорожка на территории работодателя была покрыта льдом, в результате уборщица поскользнулась и сломала руку. Комиссия составила акт по форме Н-1. В нем указано, что причиной несчастного случая стала личная неосторожность работницы. Из-за травмы уборщица была на больничном почти полгода, в дальнейшем не смогла продолжить исполнять свои обязанности и уволилась по собственному желанию. В связи с несчастным случаем на производстве работница подала иск к компании о компенсации морального вреда. Уборщица просила взыскать 200 тыс. руб. Работодатель не согласился с размером заявленных требований. Он отметил, что работа уборщицы не связана с вредными или опасными условиями труда. Кроме того, работница получила травму из-за своей неосторожности, данный факт отражен в акте о расследовании несчастного случая. По мнению работодателя, справедливым будет возмещение морального вреда в размере 20 тыс. руб.  Позиция суда. Суд отметил, что работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда (ст. 212 ТК). Компенсация морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда (ст. 1099 ГК). Под моральным вредом понимаются страдания, причиненные действиями или бездействием, посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, в том числе жизнь и здоровье. Следовательно, работодатель обязан компенсировать моральный вред, причиненный работнице в связи с несчастным случаем на производстве. Неосторожность работницы не была грубой. С учетом длительного периода нетрудоспособности суд пришел к выводу, что с работодателя нужно взыскать компенсацию морального вреда в размере 80 тыс. руб.  Из решения суда:  «Несмотря на получение истцом травмы по личной неосторожности, как указано в п. 9 акта о несчастном случае на производстве, суд считает необходимым удовлетворить требования истца, поскольку в силу ст. 210 ТК РФ основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве». | В пользу работника |