|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ и дата дела, суд** | **Краткое содержание** | **Решение** |
| **Споры по процессуальным нарушениям** | | |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 29.07.2022 N 16-4299/2022 | **Об отмене постановления о привлечении к ответственности по ч. 1 ст. 19.6.1 КоАП РФ за несоблюдение должностными лицами госорганов законодательства о государственном (муниципальном) контроле**  Руководитель Государственной инспекции труда в Тульской области - главный государственный инспектор труда в Тульской области В. признан виновным в совершении административного правонарушения,  Как усматривается из материалов дела об административном правонарушении прокуратурой Тульской области проведена проверка исполнения Государственной инспекцией труда в Тульской области требований Федерального закона от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" (далее Федеральный закон N 294-ФЗ).  Установлено, что на основании распоряжения (приказа) руководителя Государственной инспекции труда в Тульской области - главного государственного инспектора труда в Тульской области В. от 15 февраля 2021 года N 71/8-185-21-И/12-462-И/16-196 в период с 18 февраля 2021 года по 19 марта 2021 года проведена внеплановая документарная проверка в отношении ГУЗ ТО ", что подтверждается актом проверки от 19 марта 2021 года N 71/8-185-21-И/12-920-И/16-196.  Пунктом 6 распоряжения определено, что целью проверки является защита прав и интересов работников (служебная записка государственного инспектора труда от 12 февраля 2021 года N 71/8-185-21-И).  В соответствии с пунктом 9 распоряжения (приказа) правовым основанием для проведения проверки послужил абзац 4 части 7 статьи 360 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть поступление в государственную инспекцию труда в Тульской области информации от должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников.  Согласно служебной записке государственного инспектора труда (по охране труда) от 12 февраля 2021 года N 71/8-185-21-И, явившейся основанием для проверки, ГУЗ ТО "" представлены сообщения о последствиях несчастных случаев на производстве с нарушением сроков и не соответствующие установленной форме.  Однако, служебная записка государственного инспектора труда не содержала данные о фактах, перечисленных в абзаце 4 части 7 статьи 360 Трудового кодекса Российской Федерации, следовательно, не могла послужить основанием для проведения внеплановой документарной проверки юридического лица.  Вышеуказанные обстоятельства явились основанием для возбуждения заместителем прокурора Тульской области 07 октября 2021 года в отношении руководителя Государственной инспекции труда в Тульской области В. дела об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 19.6.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и последующего его привлечения постановлением мирового судьи к административной ответственности, предусмотренной данной нормой, с выводами которого согласился судья районного суда. | В пользу прокуратуры |
| Постановление Верховного Суда РФ от 01.04.2022 N 25-АД22-2-К4 | **Сведений о каком-либо ином способе извещения законного представителя или защитника общества о рассмотрении дела об административном правонарушении и вынесении постановления о назначении административного наказания в материалах дела не имеется.**  К материалам настоящего дела приобщена копия определения государственного инспектора труда государственной инспекции труда в Астраханской области от 10.02.2020, которым рассмотрение дела об административном правонарушении в отношении общества (по протоколу об административном правонарушении от 07.02.2020 N 30/7-61-20-ОБ/12-912-И/0000-306) назначено на 15 часов 10 минут 24.02.2020 (л.д. 32 - 33).  Вместе с тем, из имеющейся в деле копии постановления N 30/7-61-20-ОБ/12-1256-И/0000-306 следует, что дело об административном правонарушении (протокол об административном правонарушении от 07.02.2020 N 30/7-61-20-ОБ/12-912-И/0000-306) рассмотрено и постановление о назначении обществу административного наказания вынесено государственным инспектором труда государственной инспекции труда в Астраханской области 25.02.2020, то есть в дату, отличную от означенной в вышеупомянутом извещении, в отсутствие законного представителя или защитника общества (л.д. 23 - 29).  Сведений о каком-либо ином способе извещения законного представителя или защитника общества о рассмотрении дела об административном правонарушении 25.02.2020 и вынесении постановления о назначении административного наказания в материалах дела не имеется.  Данные обстоятельства при рассмотрении настоящего дела об административном правонарушении не были исследованы и не получили надлежащую правовую оценку.  При новом рассмотрении данного дела в отношении общества судье районного суда следует учесть изложенное в настоящем постановлении, оценить доводы законного представителя - директора общества Гаврилова В.С. о нарушении права общества на защиту при рассмотрении должностным лицом государственной инспекции труда в Астраханской области дела об административном правонарушении, предусмотренном частью 4 статьи 5.27 названного выше Кодекса, и вынесении постановления от 25.02.2020, исследовать соответствующие доказательства, истребовав из административного органа административный материал, и с соблюдением норм материального и процессуального права вынести законное и обоснованное решение. | На новое рассмотрение |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 19.01.2022 N 33А-0095/2022 | **Работодатель указал, что оспариваемые акт и предписание были составлены в отсутствие представителя и в нарушение норм трудового законодательства РФ, превышены установленные сроки проведения проверок.**  Как установлено судом первой инстанции, Государственной инспекцией труда в адрес на основании распоряжения от 25 января 2021 года N 77/7-45266-20-ОБ/12-2093-И/18-1330 проведена внеплановая документарная проверка... по жалобе работников Общества фио, фио.  Государственной инспекцией труда адрес в ходе проведения проверки установлено, что Приказом N П/39/178 от 18 марта 2020 года... объявлен простой, с оплатой в размере 2/3 тарифной ставки, по причинам, не зависящим от воли сторон.  Приказом N П/39/288 от 31 июля 2020 года режим простоя (временной приостановки работы) отменен с 01 августа 2020 года, при этом, в нарушение части 1 статьи 301 Трудового кодекса РФ, после отмены режима простоя работники не были ознакомлены с графиком работы на вахте.  26 февраля 2021 года Инспекцией были составлены акт проверки N 77/7-45266-20-ОБ/12-8441-И/18-1330, требование о явке N 77/10-4011-21-И, а также вынесено предписание N 77/7-45266-20-ОБ/12-8442-И/18-1330, обязывающее Общество в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса РФ выплатить фио компенсацию за нарушение срока расчета при увольнении, в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса РФ выплатить фио и фио заработную плату за период с 01 августа 2020 года по 20 ноября 2020 года в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, привести графики вахтовой работы в соответствие с требованиями части 2 статьи 299 Трудового кодекса РФ.  Разрешая спор, суд первой инстанции, оценив собранные по делу доказательства, отказал в удовлетворении заявленных административных истцом требований, исходя при этом из того, что выводы, содержащиеся в акте проверки от 26 февраля 2021 года основаны на документах, представленных... в ходе проведения проверки, нарушений при проведении проверки, составлении акта и предписания административным ответчиком не допущено.  Принимая во внимание, что изложенные в акте проверки и предписании нарушения норм трудового законодательства нашли свое подтверждение в ходе судебного разбирательства, при этом нарушений процедуры проведения проверки и составления по ее результатам процессуальных документов, ставящих под сомнение и влияющих на результаты проверки выявлено не было, судом первой инстанции сделан обоснованный вывод об отсутствии оснований для удовлетворения заявленных административных исковых требований. Данный вывод суда согласуется с содержащимися в материалах дела доказательствами, а также с нормами действующего законодательства. | В пользу ГИТ |
| 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 |
| **Состав административного нарушения** | | |
| Кассационное определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 20.01.2022 N 88а-3850/2022 | **Истица указала, что инспекция, не удовлетворив ходатайство о проведении проверки изложенных в заявлении фактов в отношении обществ, не выявила, не пресекла и не устранила допущенные нарушения, не восстановила ее трудовые права**  Как видно из материалов дела, 7 сентября 2020 года в адрес инспекции поступило обращение Х., в котором она просила провести проверку изложенных фактов; привлечь к административной ответственности Общество-1 и Общество-2 по статье 5.27 КоАП РФ и другим имеющимся; сообщить, какая организация должна была заключить трудовой договор, была ли работа вахтовым методом, какая организация должна оплатить работу и прочие компенсации, сколько и за что должны оплатить. Указала, что 26 июля 2020 года Общество-2 и Х. заключили договор возмездного оказания услуг с физическими лицами. Предметом договора являлись комплектация товара на складе, услуги по погрузке и разгрузке товара, упаковка товара, уборка. Указанным договором установлен срок оказания услуг, размер и порядок оплаты, а также иные условия, присущие договору возмездного оказания услуг.  22 сентября 2020 года инспекция в адрес Х. направила ответ на ее обращение N, в котором сообщила, что за защитой своих прав относительно заключенного гражданско-правового договора (договор возмездного оказания услуг) она вправе обратиться в суд.  В соответствии с частью 8 статьи 11 ТК РФ трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.  Разрешая заявленные требования и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции и согласившийся с ним суд апелляционной инстанции исходили из того, что договор на оказание услуг от 26 июля 2020 года является гражданско-правовым, поскольку его предметом являлось оказание конкретных услуг, он не содержит каких-либо условий относительно трудового распорядка, отсутствуют существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, а именно: место работы (с указанием структурного подразделения); дату начала работы; срок выполнения работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция; права и обязанности работника; права и обязанности работодателя; характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных или опасных условиях; режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, принятых в организации); условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.  При этом Х. в штате Общества-2 не состояла, привлечение ее к работе не сопровождалось подачей личного заявления о приеме на работу, приказ о приеме на работу не издавался, запись о приеме в трудовую книжку не вносилась, с правилами внутреннего распорядка административный истец под роспись ознакомлена не была.  Принимая во внимание изложенное, а также исходя из пункта 1 статьи 9 Федерального закона от 2 мая 2006 года N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации", суды обеих инстанций пришли к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения административного иска, поскольку обращение Х. рассмотрено в пределах полномочий инспекции. Вместе с тем суд не вправе обязать инспекцию дать ответ, с содержанием которого была бы согласна Х.  Судебная коллегия по административным делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции соглашается с выводами судов первой и второй инстанций, поскольку инспекция, будучи наделенной законом самостоятельными полномочиями по разрешению вопросов, относящихся к ее компетенции, вправе определять содержание своих ответов на заявления граждан.  Доводы кассационной жалобы о том, что инспекция должна была провести внеплановую проверку по ее заявлению, являются несостоятельными по приведенным выше обстоятельствам. | В пользу ГИТ |
| Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 29.08.2022 N Ф10-3044/2022 по делу N А08-8037/2021 | **Постановлением должностного лица инспекции труда общество привлечено к административной ответственности. Впоследствии производство по делу об административном правонарушении было прекращено в связи с отсутствием в действиях общества состава правонарушения. По мнению общества, в результате незаконного привлечения к административной ответственности им понесены расходы на оказание юридической помощи.**  Из материалов дела следует и установлено судами первой и апелляционной инстанции, что постановлением главного государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Белгородской области N 31/7-1605-20-ОБ/12-5431-И/01-21 ООО "Промотендер" привлечено к административной ответственности, предусмотренной частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ в связи с чем обществу было назначено наказание в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей.  Решением Октябрьского районного суда города Белгорода от 21.10.2020 по делу N 12-556/2020, оставленным без изменения решением судьи Белгородского областного суда от 18.01.2021, постановление главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Белгородской области от 11.08.2020, по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, отменено.  Производство по делу об административном правонарушении прекращено на основании пункта 2 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ, в связи с отсутствием в действиях ООО "Промотендер" состава административного правонарушения, поскольку наличие трудового спора исключало возможность осуществления административных процедур в рамках КоАП РФ со стороны должностных лиц государственной инспекции труда.  ООО "Промотендер" обратилось в арбитражный суд с исковым заявлением к Федеральной службе по труду и занятости о взыскании убытков в размере 60 000 рублей в виде расходов на оказание юридической помощи, понесенных в результате незаконного привлечения к административной ответственности, судебных расходов на оплату услуг представителя в размере 10 000 рублей, судебных расходов по уплате государственной пошлины в размере 2 076 рублей 70 копеек.  Решением Арбитражного суда Белгородской области от 24.02.2022 исковые требования ООО "Промотендер" удовлетворены. Суд взыскал с Федеральной службы по труду и занятости в пользу ООО "Промотендер" убытки в сумме 60 000 рублей, судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 10 000 рублей, также 2 800 рублей госпошлины.  Постановлением Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.05.2022 решение Арбитражного суда Белгородской области от 24.02.2022 изменено в части. Абзац 2 резолютивной части решения Арбитражного суда Белгородской области от 24.02.2022 изложен в следующей редакции: "Взыскать с Российской Федерации в лице Федеральной службы по труду и занятости (ИНН 7710538364, ОГРН 1047796269564) за счет средств казны Российской Федерации в пользу общества с ограниченной ответственностью "Промотендер" (ИНН 3123384183, ОГРН 1163123058691) убытки в сумме 44 500 рублей, а также судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 6 000 рублей, по уплате государственной пошлины в размере 2 076 рублей 70 копеек". В остальной части решение суда оставлено без изменения.  Требование удовлетворено частично, так как спорные расходы общество понесло вследствие нарушения его прав должностными лицами инспекции труда, обществом доказан факт понесения расходов, размер которых снижен исходя из принципа соразмерности и разумности понесенных расходов. | В пользу Работодателя |
| Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.04.2021 N 16-1999/2021 | **Если на момент проведения проверки ГИТ работник в должности был восстановлен, а незаконный приказ об увольнении отменен, привлекать к административной ответственности нельзя, так как отсутствует состав административного правонарушения**  Из материалов дела следует, что в период проведения проверки и на момент привлечения ООО "Промотендер" к административной ответственности, предусмотренной [частью 1 статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=315789DD9783DA589E982B3ADC0C7BD36476F496ACA687513589DFE3538F544E64E44AFCEE0F97230BE8527142A10EA31AE515CA8301qBO0D) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, соответствующий трудовой спор по иску ФИО5 к обществу о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации за время вынужденного прогула, компенсации за отпуск и денежной компенсации морального вреда был предметом рассмотрения Октябрьского районного суда г. Белгорода.  Решением Октябрьского районного суда г. Белгорода от 14 октября 2020 года, с учетом апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Белгородского областного суда от 25 февраля 2020 года, признано незаконным увольнение ФИО5 с должности менеджера отдела продаж ООО "Промотендер" по инициативе работодателя в связи с прогулом ([подпункт "а" пункта 6 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=315789DD9783DA589E982B3ADC0C7BD36476FA97AFA287513589DFE3538F544E64E44AFFE302987C0EFD43294EA515BC1BFB09C881q0O2D) Трудового кодекса Российской Федерации). ФИО6 восстановлена на работе в ООО "Промотендер", с общества в ее пользу взыскана заработная плата за время вынужденного прогула, денежная компенсация морального вреда. В удовлетворении остальной части иска отказано.  При таких обстоятельствах выводы должностного лица о наличии в действиях общества объективной стороны состава административного правонарушения, предусмотренного [частью 1 статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=315789DD9783DA589E982B3ADC0C7BD36476F496ACA687513589DFE3538F544E64E44AFCEE0F97230BE8527142A10EA31AE515CA8301qBO0D) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, являются неправильными. | Работодатель |
| Решение Московского городского суда от 15 октября 2021 г. по делу N 7-15704/2021 | Постановлением главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в адрес фио N 77/2-74-20-ПР/12-29903-И/18-1170 от 30.09.2020г. ООО "Межрегиональный центр развития" признано виновным в совершении административного правонарушения, **предусмотренного**[**ч.3 ст. 5.27.1**](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52713)**КоАП** РФ, и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в сумме сумма. Такие обстоятельства, как, например, личность и имущественное положение привлекаемого к ответственности лица, ***добровольное* *устранение*** последствий правонарушения, возмещение причиненного ущерба, не являются обстоятельствами, характеризующими малозначительность правонарушения. Они в силу [чч.2](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/4102) и [3 ст.4.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/4103) КоАП РФ учитываются при назначении административного наказания. Оснований для признания правонарушения, вмененного ООО "Межрегиональный центр развития", малозначительным или назначенного административного наказания чрезмерно суровым, не имеется, учитывая характер правонарушения и конкретные обстоятельства дела, а также вид и размер назначенного административного наказания, которое назначено ООО "Межрегиональный центр развития" ниже низшего предела, предусмотренного санкцией статьи. | В пользу ГИТ |
| Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16 декабря 2021 г. по делу N 16-6330/2021 | постановлением государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Свердловской области "данные изъяты" N 66/4-124-21-ППР/12-1606-И/57-274 от 19 февраля 2021 года, оставленным без изменения решением судьи Серовского районного суда Свердловской области от 20 мая 2021 года и решением судьи Свердловского областного суда от 21 июля 2021 года, директор государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области "Серовский техникум сферы обслуживания и питания" (далее ГАПОУ СО "СТСОиП") Семаков В.Н. **признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного**[**частью 6 статьи 5.27**](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52706)**Кодекса** Российской Федерации об административных правонарушениях, и подвергнут административному наказанию в виде административного штрафа в размере 10 000 рублей. Административное наказание в виде штрафа назначено в соответствии с санкцией части 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, с соблюдением требований статей 3.1, 3.5, 4.1-4.3 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.  Иная оценка заявителем обстоятельств дела и возможности назначения наказания в виде предупреждения с учетом того, что правонарушение допущено впервые, не умышленно и добровольно устранено, о незаконности постановления должностного лица и судебных решений в части назначенного наказания не свидетельствуют. | В пользу ГИТ |
| **Споры о компетенции ГИТ** | | |
| Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 17.08.2022 N 60-КАД22-2-К9 | **Гострудинспекция в Камчатском крае обратилась в суд с заявлением о признании незаконным и об отмене решения прокуратуры об отказе в согласовании внеплановой документарной проверки в отношении индивидуального предпринимателя П., о возложении на прокуратуру обязанности принять новое решение о проведении внеплановой документарной проверки**  Как следует из материалов административного дела, 7 октября 2020 года Гострудинспекцией в Камчатском крае получен запрос следователя следственного отдела по ЗАТО город Вилючинск Следственного управления Следственного комитета Российской Федерации по Камчатскому краю о предоставлении информации о том, проводилась ли проверка (расследование) по факту наступления 4 октября 2020 года смерти Е. - работника ИП П., если не проводилась, инициировать ее проведение и представить результаты.  На основании указанного запроса 21 октября 2020 года главным государственным инспектором труда на имя руководителя Гострудинспекции в Камчатском крае направлено мотивированное представление о проведении внеплановой документарной проверки в отношении ИП П., в том числе проверки соблюдения работодателем установленного порядка расследования несчастного случая.  22 октября 2020 года руководителем Гострудинспекции в Камчатском крае вынесено распоряжение о проведении внеплановой документарной проверки в отношении ИП П., которое вместе с заявлением о согласовании внеплановой документарной проверки направлено в прокуратуру Камчатского края.  Решением заместителя прокурора Камчатского края от 23 октября 2020 года в согласовании внеплановой документарной проверки отказано, что послужило поводом для обращения Гострудинспекции в Камчатском крае в суд с административным иском.  Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции указал на то, что проведение внеплановой проверки противоречит федеральным законам, нормативным правовым актам Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, поскольку в заявлении о проведении проверки не указано, что она проводится в связи с выявлением фактов причинения вреда жизни, здоровью граждан или возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. В решении отмечено, что порядок расследования несчастного случая установлен статьей 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем положения Федерального закона от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" в данном случае не применяются.  Удовлетворяя заявленные требования, суд апелляционной инстанции сделал правильный вывод о том, что государственный инспектор труда при поступлении информации о причинении вреда жизни и здоровью граждан вправе провести внеплановую документарную проверку соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включая соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев, которую следует отличать от непосредственного проведения расследования несчастного случая государственным инспектором труда, в том числе при сокрытии несчастного случая. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 20.09.2022 N 88а-19707/2022 | **В связи с обращением работника проведена внеплановая документарная проверка и вынесено предписание, в соответствии с которым на него возложена обязанность произвести перерасчет заработной платы работнику. По мнению работодателя, предписание является незаконным, поскольку оснований для проведения внеплановой проверки в отношении него у административного ответчика не имелось.**  По результатам проверки составлен акт N 63/7-319-21-ОБ/12-3220-И/53-468 от 19 марта 2021 года о выявлении нарушений требований статей 99, 152, 357 Трудового кодекса Российской Федерации и в адрес АО "ФПК" в лице начальника Пассажирского вагонного депо Самара-структурного подразделения Куйбышевского филиала АО "ФПК" С. вынесено предписание от 19 марта 2021 года N 63/7-319-21-ОБ/12-3220-И/53-468, в соответствии с которым на АО "ФПК" возложена обязанность произвести перерасчет заработной платы Н.Т. за 2019, 2020 годы по правилам части 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа в полуторном размере, а за последующие не менее чем в двойном размере, с учетом предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации денежной компенсации.  По мнению административного истца, предписание является незаконным, поскольку оснований для проведения внеплановой проверки в отношении АО "ФПК" у административного ответчика не имелось.  Оспариваемое предписание, как утверждал административный истец, нарушает его право и возлагает незаконные и необоснованные обязанности.  Как следует из материалов административного дела и установлено судами, 20 января 2021 года Н.Т., обратилась с заявлением в Государственную инспекцию труда в Самарской области о перерасчете всех отработанных часов с 27 марта 2019 года по 12 января 2021 года.  На основании данного обращения главным государственным инспектором труда Н.О. в отношении АО "ФПК" проведена внеплановая проверка.  В ходе проверки установлено, что Н.Т. принята на работу в резерв проводников пассажирских вагонов (станция Самара) пассажирского вагонного депо Самара - структурное подразделение Куйбышевского филиала АО "ФПК" на должность проводника пассажирских вагонов 3 разряда, на основании трудового договора от 7 марта 2019 года N 1159, в редакции дополнительного соглашения от 27 сентября 2019 года, на должность проводника пассажирского вагона 3 разряда. Трудовым договором работнику установлен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.  По итогам вышеуказанной проверки 19 марта 2021 года составлен акт проверки N 3/7-319-21-ОБ/12-3220-И/53-468, содержащий перечень выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.  В тот же день главным государственным инспектором труда Н.О. выдано предписание N 3/7-319-21-ОБ/12-3220-И/53-468, в котором указано на необходимость устранения выявленных нарушений в срок до 19 апреля 2021 года.  Разрешая административный спор и принимая решение об оставлении без удовлетворения административного искового заявления, суд первой инстанции, с мнением которого согласился суд апелляционной инстанции, указал, что оспариваемое предписание выдано компетентным должностным лицом, в пределах предоставленных законом полномочий, является правомерным, принятым по результатам выявления явных нарушений трудового законодательства, допущенных работодателем, и не свидетельствует о разрешении индивидуального трудового спора.  Как установлено в ходе проведенной 19 марта 2021 года государственным инспектором труда внеплановой проверки, АО "ФПК" работнику Н.Т., привлеченной к сверхурочному труду в 2019 и 2020 годах, не произвела оплату труда по правилам части 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Доказательств, опровергающих выводы государственного инспектора ни в материалы проверки, ни в материалы административного дела АО "ФПК" не представлены. | В пользу ГИТ |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 21.06.2022 по делу N 33а-3236/2022 | **О признании незаконным бездействия в виде непроведения проверки.**  **Истец указал, что направленное в адрес ГИТ обращение в установленном законом порядке не рассмотрено, по нему не приняты меры в пределах компетенции государственной инспекции труда.**  Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что обращения административного истца рассмотрены, на них уполномоченным лицом даны письменные ответы, своевременно направленные в адрес административного истца.  Судебная коллегия находит выводы суда первой инстанции правильными, основанными на нормах материального права и соответствующими установленным обстоятельствам дела.  Реализуя возложенные полномочия и в целях исполнения Федерального закона от дата N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации", Государственная инспекция труда в адрес направила К. ответы на его обращения, при этом обоснованно указав на отсутствие полномочий для проведения проверки в части нарушения трудовых прав, явившихся предметом рассмотрения индивидуального трудового спора. Несогласие административного истца с принятыми по его обращениям решениями не свидетельствует о допущенном бездействии со стороны административного ответчика.  При таких обстоятельствах основания для признания незаконными бездействий административного ответчика у суда первой инстанции отсутствовали. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 11.10.2022 N 88а-32630/2022 | **Проведена внеплановая проверка исполнения трудового законодательства. По результатам проверки составлен акт, вынесено обжалуемое предписание. Работодатель полагает, что предписание является незаконным**  В кассационной жалобе, поступившей в суд первой инстанции 12 августа 2022 года, Завод ставит вопрос об отмене апелляционного определения судебной коллегии по административным делам Краснодарского краевого суда от 29 марта 2022 года и оставлении в силе решения Прикубанского районного суда г. Краснодара от 14 сентября 2020 года. По мнению заявителя, оспариваемое предписание является незаконным, а административный ответчик не наделен правом выдавать предписания в указанной части, поскольку имеет место трудовой спор, подлежащий рассмотрению органом по разрешению трудовых споров, судом. Считает, что в данном случае государственным инспектором труда фактически был разрешен индивидуальный трудовой спор, сложившийся между работниками и работодателем.  О. в связи с несогласием с размером и условиями выплачиваемой заработной платой, 22 мая 2019 года обратился в прокуратуру Краснодарского края с заявлением о проведении проверки указанных в заявлении доводов, принятии мер к восстановлению его нарушенных прав, а также привлечении виновных лиц к ответственности. Поданное заявление прокуратурой по Краснодарскому краю было направлено в Инспекцию труда для организации проверки изложенных доводов.  10 июля 2019 года заместителем руководителя Инспекции труда - заместителем главного государственного инспектора труда в Краснодарском крае вынесено распоряжение N о проведении внеплановой, документарной проверки в отношении Завода в связи с поступившим обращением работника О.  2 августа 2019 года по результатам выездной проверки государственным инспектором труда составлен акт N, а также выдано предписание N, согласно которому на генерального директора Общества ФИО9 возложена обязанность в срок до 19 августа 2019 года сделать расчет и произвести оплату ежемесячной надбавки за выполнение заданий с денежной компенсацией за несвоевременную их оплату.  Не согласившись с этим предписанием, Завод обратился в суд с административным иском.  Удовлетворяя заявленные требования, суд первой инстанции исходил из того, что между Заводом и О. имеется спор, который в силу статьи 381 ТК РФ является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению либо комиссией по рассмотрению трудовых споров, либо судом. Государственный инспектор труда допустил превышение предоставленных ему законом полномочий - часть 2 статьи 357 ТК РФ, в связи с чем оспариваемые пункты предписания о возложении на работодателя обязанности в срок до 19 августа 2019 года сделать расчет и произвести оплату ежемесячной надбавки за выполнение заданий с денежной компенсацией за несвоевременную их оплату являются незаконными.  Судебная коллегия по административным делам Краснодарского краевого суда с приведенными выводами нижестоящего суда не согласилась исходя из следующего.  Отменяя решение суда первой инстанции, судебная коллегия исходила из того, что приказы о премировании, изданные генеральным директором должны соответствовать не только правилам внутреннего распорядка, но и трудовым договорам (контрактам) и коллективному договору при его наличии.  Суд апелляционной инстанции пришел к выводу о том, что в нарушение статей 22, 132 ТК РФ работодатель ежемесячно с января 2018 года по июнь 2019 года (за исключением октябрь 2018 года - январь 2019 года, апрель - май 2109 года) О. снижал размер текущей надбавки.  При этом в оспариваемом предписании указано, что работодатель обязан начислить и выплатить ежемесячную надбавку за выполнение производственных заданий за январь 2018 года в размере 5%, февраль 2018 года - 15%, март 2018 года - 10%, апрель 2018 года - 10%, май 2018 года - 25%, июнь 2018 года - 15%, июль 2018 года - 30%, сентябрь 2018 года - 20%, февраль 2019 года - 15%, март 2019 года - 10%, июнь 2019 года - 19%; выплаты произвести с уплатой процентов (денежной компенсации) 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.  Вышеуказанные доплаты являются обязательными в соответствии с условиями заключенного Коллективного договора Завода, которые не могут снижены, что подтверждается разработанными и зарегистрированными изменениями и дополнениями от 11 июля 2019 года к Коллективному договору между работодателем и работниками Завода на 2017 - 2019 годы, которые изменили определяющие показатели для расчета текущих месячных надбавок как диапазон от 0 до максимально возможного обозначенного предела.  Согласно приложению N 1 к "Положению об оплате и стимулировании труда АО "КБ "Селена" установлены следующие показатели для расчета текущих месячных надбавок для технологического отдела (отдела 60): выполнение утвержденного генеральным директором плана по номенклатуре - 0% - 20%; своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей - 0% - 10%; личный вклад в результаты деятельности предприятия - 0% - 30%. Размер максимально возможной месячной надбавки - 60%.  С учетом изложенного судебная коллегия по административным делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции соглашается с выводами суда апелляционной инстанции о том, что оспариваемое предписание Инспекции труда является законным и обоснованным. | В пользу 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](consultantplus://offline/ref=7718B3676EF56DE9D9779E3325FB5B4880C127EABA1BECAA05CD996EF77DF1AE5D9E3FAB38DDFFE8290F8BDE87B0113DD0DF19CF297COCf9G) 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](consultantplus://offline/ref=B9D7EB48B3D4141D5B1A62C81678AF609BC10ED9EDD9EF0F8B2468F25C3E3D0F8A89818AB07427244F39706D52F6BD6FD6B057F0EF19sCiAG) 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](consultantplus://offline/ref=473176A11543AFDA6DF1807FF7ED087984E074B73D588EB9B3EBA29E70460B89905B8EDFBD6FEEFAB0901D28DC2FCBBA5075D5D78A1FkAl1G), [357](consultantplus://offline/ref=473176A11543AFDA6DF1807FF7ED087984E074B73D588EB9B3EBA29E70460B89905B8EDFBF6CE0F9E2CA0D2C957BC1A5576ECBD0941CA83Ck1lBG) 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](consultantplus://offline/ref=7251BD9252D27112EF429F5867918487FAC6733360CC80765B931C757CE841AF95A716434674B5668B858356F4CADFEDF4000CA07C51F1EEb3m8G) 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](consultantplus://offline/ref=7251BD9252D27112EF429F5867918487FAC6733360CC80765B931C757CE841AF95A716434674B5668B858356F4CADFEDF4000CA07C51F1EEb3m8G) Трудового кодекса Российской Федерации признаки и являются индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению в порядке [статьи 382](consultantplus://offline/ref=7251BD9252D27112EF429F5867918487FAC6733360CC80765B931C757CE841AF95A716434674B5668E858356F4CADFEDF4000CA07C51F1EEb3m8G) 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](consultantplus://offline/ref=D3A93BD329FA94CBA0EFB675929DA4A68608D78CA4D3058D3EBB7E3662DB725961118D27B0D2E7D1ACC97BE2878041FCEC0AF2538CE1q7nDG) 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 ГИТ  Дело 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 |
| **Споры по конкретным нарушениям работодателей** | | |
| Кассационное определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.07.2022 N 88а-18015/2022 | **В отношении работодателя вынесено предписание Государственной инспекции труда об устранении нарушений трудового законодательства, согласно которому ему необходимо организовать и провести по рабочему месту внеплановую специальную оценку условий труда в установленном порядке. По мнению работодателя, нормы трудового законодательства в рассматриваемом случае не нарушены, как работодатель свою обязанность о письменном ознакомлении работника с результатами специальной оценки условий труда выполнил.**  Суды указали на то, что в 2020 году филиалом ООО "Газпром трансгаз Москва" "Донское ЛПУМГ" проведена специальная оценка рабочих мест, по итогам которой составлен отчет от 25 декабря 2020 года, утвержденный председателем комиссии по проведению специальной оценки условий труда.  Результаты проведенной специальной оценки условий труда на рабочем месте в порядке, предусмотренном ст. 26 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ работником не оспаривались, недействительными не признаны; последний в числе прочих работников с данными упомянутого отчета ознакомлен, что подтверждается картой специальной оценки условий труда.  Помимо этого, суды со ссылкой на положения ст. 4 и п. 1 ч. 1 ст. 5 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ указали, что у инспекции труда также не имелось оснований для вынесения оспариваемого предписания в связи с не уведомлением работника Т. о предстоящей специальной оценке условий труда его рабочего места.  При этом, судами отмечено, что работодателем принимались меры к информированию работников о проведении специальной оценки условий труда через сайт организации. | В пользу работодателя |
| Кассационное определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 01.06.2022 по делу N 88а-10457/2022, 2а-44/2021 | **При вынесении предписания не было учтено, что работник, осуществляющий передачу товаров клиенту, является курьером, должностные обязанности которого подразумевают выполнение иных функций. Считают, что положения приказа Минтранса от 20.08.2004 года N 15 в данном случае не применимы; лицом, ответственным за выполнение требований законодательства, нарушение которых вменяется работодателю, является Л.А.,. работники были ознакомлены с графиком сменности и, следовательно, указанные в предписании нарушения работодатель не совершал.**  Установив, что в апреле 2020 года выплата заработной платы Л.В. была произведена с задержкой - 07 мая 2020 года, суды пришли к обоснованному выводу о наличии со стороны работодателя нарушений норм Трудового кодекса Российской Федерации.  Однако в нарушение указанных норм Правилами Внутреннего трудового распорядка, утвержденных Приказом генерального директора от 27.07.2018 г. N 73, режим рабочего времени для работников со сменным режимом работы не установлен.  В статье 100 ТК РФ установлен исчерпывающий перечень локальных нормативных актов, в которых устанавливается режим рабочего времени.  Однако в нарушение указанных норм Правилами Внутреннего трудового распорядка, утвержденных Приказом генерального директора от 27.07.2018 г. N 73, режим рабочего времени для работников со сменным режимом работы не установлен.  Из представленного ООО "Новый импульс-50" графика сменности за апрель 2020 года следует, что работнику Л.В. не установлена продолжительность ежедневной работы и чередование рабочих и нерабочих дней. | В пользу ГИТ |
| Кассационное определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.02.2022 по делу N 88а-3908/2022 | **О признании незаконными и отмене предписания Государственной инспекции труда**  По результатам проверки, проведенной главным государственным инспектором труда ГИТ в Мурманской области А., административному истцу выдано предписание N с требованием устранить нарушения трудового законодательства в отношении работника С.: во исполнение требований статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) отменить приказ от 18 ноября 2020 года об отстранении С. от работы; произвести оплату труда С. за период неправомерного отстранения от работы в порядке, предусмотренном частью 1 статьи 155 ТК РФ, с учетом требований статьи 236 ТК РФ.  Административным истцом в соответствии с "Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (далее - Типовые нормы), утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 декабря 2014 года N 997н, а также "нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам береговых подразделений ОАО "МАГЭ", утвержденных 03 октября 2020 года, работник С. была обеспечена: костюмом для защиты об общих производственных загрязнений и механических воздействий, при наружных работах в зимнее время - курткой для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке; сапогами резиновыми с защитным подноском, при наружных работах в зимнее время - валенками с резиновым низом; перчатками с полимерным покрытием.  18 ноября 2020 года, на основании докладной записки и.о. начальника автотранспортного отдела ФИО6 о том, что С. при исполнении должностных обязанностей находилась без средств и индивидуальной защиты (спецодежда, спецобувь, перчатки); заместителем генерального директора - главным инженером ОАО "МАГЭ" в соответствии с частью 1 статьи 76 ТК РФ был издан приказ N б/н об отстранении С. от работы без начисления заработной платы с 19 часов и 1 минуты 18 ноября 2020 года, в связи с неиспользованием работником при исполнении должностных обязанностей СИЗ.  23 декабря 2020 года руководителем Государственной инспекции труда в Мурманской области на основании поступившего обращения С. от 13 декабря 2020 года по вопросам охраны труда, необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, оплаты труда, соблюдения порядка расследования несчастного случая, принято распоряжение N о проведении внеплановой документарной проверки в отношении Общества.  Согласно акту проверки от 29 января 2021 года, составленному главным государственным инспектором труда А., в ходе проверки установлено неправомерное отстранение от работы С. при отсутствии оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.  29 января 2021 года главным государственным инспектором труда ГИТ в Мурманской области А. в адрес АО "МАГЭ" вынесено предписание N устранении в срок до 12 февраля 2021 года нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в частности, во исполнение требований статьи 76 ТК РФ отменить приказ Nб/н от 18 ноября 2020 года об отстранении С.: от работы, произвести оплату труда С. за период неправомерного отстранения от работы в порядке, предусмотренном частью 1 статьи 155 ТК РФ, с учетом требований статьи 236 ТК РФ.  Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции, оценив в совокупности представленные доказательства по правилам статьи 84 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, установив факт нарушения административным истцом, являющимся работодателем, в отношении работника АО "МАГЭ" С. трудового законодательства, выразившегося в неправомерности издания приказа от 18 ноября 2020 года об отстранении последней от работы, пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований Общества.  Мотивы, по которым суд первой инстанции пришел к таким выводам, подробно со ссылкой на установленные судом обстоятельства и нормы права изложены в обжалуемом решении, и их правильность проверена судом апелляционной инстанции.  Несогласие заявителя жалобы с оценкой доказательств и установленными судом первой инстанции по результатам их оценки обстоятельствами не может являться основанием для отмены обжалуемого судебного акта.  Так, оспариваемое предписание принято должностным лицом в пределах его полномочий, в соответствии с действующим законодательством, и права административного истца не нарушает. | В пользу ГИТ |
| Постановление Второго кассационного суда общей юрисдикции от 11.08.2021 по делу N 16-3468/2021 | **Необходимо учитывать и вносить в табель время выезда в командировку, время возвращения из командировки, работу в командировке или оплатим штраф**  Как усматривается из материалов дела об административном правонарушении, основанием для привлечения общества к ответственности, предусмотренной [частью 1 статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=695EDD4E372A644B88D5C640C22A5AB8017172472E8DD11D3876EE8EF42D837CD93D71331C21D5A7349888DD56F5EE27907FDC88B2AAo9R1D) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, послужили изложенные в постановлении выводы о том, что, ООО "N" не обеспечен учет рабочего времени за период с октября 2019 года по февраль 2020 года во время нахождения работника в служебных поездках; водитель ФИО7 направлен в служебную поездку в период с 16 января 2020 года по 14 февраля 2020 года с нарушением режима труда и отдыха.  Фактические обстоятельства совершенного обществом правонарушения подтверждаются собранными по делу доказательствами: заявлением ФИО9, путевыми листами грузовых автомобилей, табелями учета рабочего времени и иными материалами дела, которые получили оценку на предмет допустимости, достоверности и достаточности по правилам [статьи 26.11](consultantplus://offline/ref=695EDD4E372A644B88D5C640C22A5AB8017172472E8DD11D3876EE8EF42D837CD93D71351827D5A865C298D91FA1E6389461C38AACAA900Bo9R6D) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. | ГИТ |
| Постановление Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2021 N 16-3980/2021 | **За привлечение к работе в дни, объявленные Президентом, нерабочими, нельзя привлекать к административной ответственности**  Как усматривается из постановления должностного лица 02.04.2020, 03.04.2020 по адресу: <адрес> ООО МКК "АН Новый Дом" в нарушение требований [Указа](consultantplus://offline/ref=4A4FD4571DF57087C6E5DD756BB8AEAF3DD2FDE3CE9F558D0A57CF02743F7A2E4FA13E92BA6C0A0A1AA7931FCC36U0D) Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 допустило к осуществлению трудовой деятельности ФИО3 в период нерабочих дней.  Обществу вменено нарушение требований [статьи 113](consultantplus://offline/ref=4A4FD4571DF57087C6E5DD756BB8AEAF3DD3F2E6C59E558D0A57CF02743F7A2E5DA1669AB26E1F5F4BFDC412CF64CB47DCBFEF7C9934U7D) Трудового Кодекса Российской Федерации, выразившееся в допуске работника к осуществлению трудовой деятельности в период нерабочих дней.  В соответствии со [статьей 113](consultantplus://offline/ref=4A4FD4571DF57087C6E5DD756BB8AEAF3DD3F2E6C59E558D0A57CF02743F7A2E5DA1669AB26E1F5F4BFDC412CF64CB47DCBFEF7C9934U7D) Трудового Кодекса Российской Федерации работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим [Кодексом](consultantplus://offline/ref=4A4FD4571DF57087C6E5DD756BB8AEAF3DD3F2E6C59E558D0A57CF02743F7A2E4FA13E92BA6C0A0A1AA7931FCC36U0D).  Согласно [Указу](consultantplus://offline/ref=4A4FD4571DF57087C6E5DD756BB8AEAF3DD2FDE3CE9F558D0A57CF02743F7A2E4FA13E92BA6C0A0A1AA7931FCC36U0D) Президента Российской Федерации от 25.03.2020 N 206 в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации и в соответствии со [статьей 80](consultantplus://offline/ref=4A4FD4571DF57087C6E5DD756BB8AEAF3CDEF2E2CDCC028F5B02C1077C6F323E13E46B9FB86A14004EE8D54AC360D058DDA1F37E9B4430U8D) Конституции Российской Федерации с 30.03.2020 по 03.04.2020 установлены нерабочие дни с сохранением за работниками заработной платы.  Из приведенных норм права следует, что нерабочие дни в период с 30.03.2020 по 03.04.2020 объявлены в целях обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, они не относятся к выходным или нерабочим праздничным дням, следовательно, вывод о нарушении заявителем требований трудового законодательства преждевременен. | Дело направлено на новое рассмотрение |
| Постановление Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 27.05.2021 N 16-488/2021 | **После истребования объяснений у работника есть 2 рабочих дня на их предоставление. Есть основания для привлечения к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ**  Приказом <данные изъяты> Л. от 29 апреля 2019 года N N ФИО3 за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания, который решением Октябрьского районного суда города Архангельска от 25 сентября 2019 г., вступившим в законную силу 31 октября 2019 г., признан незаконным, поскольку должностным лицом Л. в нарушение [статьи 193](consultantplus://offline/ref=C45D08401706D9F5029C7F2BF4B57A13FAF3E70B3E9E88F2037E40AA8647896EE0C35D6E63E79D616953FE507ADF78C587F642A9F98B80A838WED) Трудового кодекса Российской Федерации не была соблюдена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности в части срока, предоставленного работнику для дачи объяснений.  Указанное обстоятельство образует состав административного правонарушения, предусмотренного [частью 1 статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=C45D08401706D9F5029C7F2BF4B57A13FAF3E90A3D9A88F2037E40AA8647896EE0C35D6867E298633D09EE54338B70DA83E85DABE78B38W1D) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, объективной стороной которого является нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за исключением приведенных в названной [статье](consultantplus://offline/ref=C45D08401706D9F5029C7F2BF4B57A13FAF3E90A3D9A88F2037E40AA8647896EE0C35D6867E29F633D09EE54338B70DA83E85DABE78B38W1D) случаев. | ГИТ |
| Постановление Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 07.05.2021 N 16-405/2021 | **Инспектора ГИТ должны рассматривать дела с учетом правил подведомственности. Нарушение указанного правила прекращает производство по делу.**  Как следует из процессуальных документов, составленных должностным лицом, адрес места нахождения постоянного действующего исполнительного органа ООО "СтройГара" указан как <адрес>, пом. 1. Согласно общедоступным сведениям, внесенным в Единый государственный реестр юридических лиц, адрес ООО "СтройГара": <адрес>, оф. 1.  В материалах дела отсутствуют сведения о нахождении филиалов и представительств ООО "СтройГара" в <адрес>.  Таким образом, 7 июня 2019 года дело об административном правонарушении, предусмотренном [частью 3 статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=86A72344AD9B8363DCECD8C3895986D6D7253DDB5650A47C2FE7F20F84A1C9A09A72CF7A9BBC5B292A323F3C95F4928893CE76315A66I0Z8D) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, в отношении ООО "СтройГара" было рассмотрено должностным лицом Государственной инспекции труда в <адрес> с нарушением правил подведомственности. Соответственно, нарушена и подсудность рассмотрения дела судьей Тимашевского районного суда <адрес>. | Работодатель |
| Постановление Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 15.04.2021 N 16-1166/2021 | **Стоит обратить внимание на разработанные ЛНА в организации. При наличии в них ошибок, есть основания для уплаты штрафа в силу ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ**  Как усматривается из материалов дела, в ходе проведения внеплановой документарной проверки должностным лицом Государственной инспекции труда в Астраханской области 24 марта 2020 года установлены нарушения обществом требований [статей 57](consultantplus://offline/ref=BBDD9E15E75F6C2DCD3179D4AA9588A0714E87C5C27FF559963E730ABF6F43621077E23FF2E08131DFCE4C4FD47D0DB5325E473B54cDbCD), [100](consultantplus://offline/ref=BBDD9E15E75F6C2DCD3179D4AA9588A0714E87C5C27FF559963E730ABF6F43621077E23DF1E88D668F814D13912D1EB5375E443B48DFC59Ec3b5D) и [134](consultantplus://offline/ref=BBDD9E15E75F6C2DCD3179D4AA9588A0714E87C5C27FF559963E730ABF6F43621077E23DF1E883648F814D13912D1EB5375E443B48DFC59Ec3b5D) Трудового кодекса Российской Федерации, [пункта 41](consultantplus://offline/ref=BBDD9E15E75F6C2DCD3179D4AA9588A0734F82C5CD79F559963E730ABF6F43621077E23DF1E88B6489814D13912D1EB5375E443B48DFC59Ec3b5D) Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 года N 225, с указанием на то, что правила внутреннего трудового распорядка организации не содержат установленного режима работы организации; трудовые договоры работников общества З., Д., Г., В.Н.Б., В.Н.А., Е. не содержат информации об условиях труда, тогда как специальная оценка условий труда этих работников проведена; локально-нормативные акты организации не содержат в себе порядок проведения индексации заработной платы работников организации; в трудовых книжках и вкладышах в них организации отсутствуют расписки ответственного лица, принявшего или заполнившего трудовую книжку за весь период ее ведения в организации. | ГИТ |
| Постановление Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 14.09.2021 N 16-2002/2021 | **Допуск к работе без оформления трудового договора дает основание дл привлечения к административной ответственности по ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ**  Как следует из материалов дела об административном правонарушении, основанием для привлечения индивидуального предпринимателя главы КФХ А. к административной ответственности, предусмотренной данной нормой, послужили изложенные в постановлении заместителя прокурора Благодарненского района Ставропольского края от 24 ноября 2020 года обстоятельства, согласно которым по состоянию на 8 августа 2020 года индивидуальный предприниматель глава КФХ А., осуществляющий деятельность по выращиванию сельскохозяйственных культур на полях, расположенных по адресу: <адрес>, допустил нарушение трудового законодательства, выразившееся в фактическом допущении работника ФИО6 к работе в качестве работника по обработке, выращиванию и транспортировке овощей, без оформления с ним в письменной форме трудовых правоотношений (без заключения трудового договора). | ГИТ |
| Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2021 N 16-6044/2021 | **Если с приказом нельзя ознакомить работника обязательно делайте отметку об этом на самом приказе**  В силу [части 2 статьи 84.1](consultantplus://offline/ref=0E709234D04BCBACDC2B7CB7F383F5F95A09E1D7506A6899D69488D6168EDAE625E792C930193C1217F921E86A4D954400CE75FFA9gEi6D) Трудового кодекса Российской Федерации с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.  30 ноября 2020 года по результатам проверки составлен акт N 63/12-9285-И/53-399, в котором зафиксированы выявленные нарушения трудового законодательства, а именно: в нарушение [части 2 статьи 84.1](consultantplus://offline/ref=0E709234D04BCBACDC2B7CB7F383F5F95A09E1D7506A6899D69488D6168EDAE625E792C930193C1217F921E86A4D954400CE75FFA9gEi6D) Трудового Кодекса Российской Федерации в приказе N 72/к от 16 марта 2020 года об увольнении слесаря-инсрументальщика 5 разряда ФИО2 по [подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81](consultantplus://offline/ref=0E709234D04BCBACDC2B7CB7F383F5F95A09E1D7506A6899D69488D6168EDAE625E792C83A113C1217F921E86A4D954400CE75FFA9gEi6D) Трудового Кодекса Российской Федерации (за прогул) отсутствует запись о невозможности довести приказ до сведения работника. | ГИТ |
| Постановление Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13.04.2021 N 16-2722/2021 | **Выплачивая заработную плату наличными средствами по ведомости не оформляя трудовой договор, можно получить штраф**  ДД.ММ.ГГГГ государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в Самарской области ФИО4 вынесено постановление N 63/4-501-20-ППР/12-7500-И/53-272, которым генеральный директор ООО "ПромСтройПроект" Х. признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного [частью 4 статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=D668ACE1EDEE067AF6995F34C41118F10FB00902FB93C43A4FCAE7567758496FD19169674A89BF7A330C462024D582E9A3A3E54AC522k4oBD) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ему назначено административное наказание в виде административного штрафа в размере 10000 рублей.  Должностное лицо, признавая директора ООО "ПромСтройПроект" Х. виновным в совершении указанного административного правонарушения, пришел к выводу о том, что ФИО фактически был допущен к выполнению работ в ООО "ПромСтройПроект", расположенному по адресу: <...>, выполнял трудовые обязанности в должности монтажника; в конце февраля 2020 г. получил часть заработной платы в размере 10000 рублей, в начале марта 2020 г. - 10000 рублей, денежные средства получал наличными под роспись в ведомости. Вместе с тем, ООО "ПромСтройПроект" в лице генерального директора Х. от оформления трудового договора с ФИО уклоняется. | 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 | **Компенсация расходов работнику за медосмотр является нарушением порядка проведения**  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 11 ноября 2021 г. по делу N 16-6843/2021 | **Штраф за допуск к работе без психиатрического освидетельствования**  В ходе проверки документов, подтверждающих прохождение **медицинскими сестрами** ФИО23, ФИО24 и ФИО25 **обязательного психиатрического освидетельствования, не представлено**.  Также обществом **не представлено документов, подтверждающих прохождение обязательного психиатрического освидетельствования поваром ФИО26 и мойщиком посуды ФИО27**  Деяние АО "ПО "Электроприбор" правильно квалифицировано по [части 3 статьи 5.27.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125267/entry/52713) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. | В пользу ГИТ |
| [Постановление Первого кассационного суда общей юрисдикции от 04 мая 2021 г. по делу N 16-1122/2021](https://internet.garant.ru/#/document/321006271/entry/0) | **Медицинские осмотры проходят все работники торговли, независимо от вида реализуемой продукции**  С учетом положений [части второй статьи 213](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/2132) Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 15 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные медицинские осмотры работников должностное лицо и судебные инстанции пришли к правильному выводу о том, что **требование о прохождении предварительных и периодических медицинских осмотров распространяется на всех работников организаций торговли**, осуществление которыми данного вида деятельности определяется в соответствии с выпиской из Единого государственного реестра юридических лиц.  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 |
| 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 | **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.ГГГГ  Как 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 Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 02.04.2021 N 16-539/2021 | **За неуведомление ЦЗН о предстоящем высвобождении работников нельзя привлечь к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ**  Обязанность работодателя-организации при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, предусмотрена [частью 2 статьи 25](consultantplus://offline/ref=1E56C2FDE8FF934DC10C049A89419FCAAE8A2BDD69251F923CE6F8189F05F3D17B346F767F311D1C5951A80A813BB73861A99BC7428D25C2h8fFD) Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 года N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации".  Отменяя постановление государственного инспектора труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Кабардино-Балкарской Республике А. N 7/7-569-19-ОБ/12-276-И/37-1 от 10 февраля 2020 года и прекращая производство по делу об административном правонарушении, судья районного суда, с которым согласился судья Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики, пришел к выводу об отсутствии в деянии начальника Управления Судебного департамента в Кабардино-Балкарской Республике О. состава вменяемого административного правонарушения, предусмотренного [частью 1 статьи 5.27](consultantplus://offline/ref=1E56C2FDE8FF934DC10C049A89419FCAAE8926D76F2E1F923CE6F8189F05F3D17B346F707B351F140F0BB80EC86FBF2765B784C55C8Dh2f4D) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, поскольку непредставление или несвоевременное представление работодателем в органы службы занятости необходимых для осуществления этим органом его законной деятельности сведений образует состав административного правонарушения, предусмотренного [статьей 19.7](consultantplus://offline/ref=1E56C2FDE8FF934DC10C049A89419FCAAE8926D76F2E1F923CE6F8189F05F3D17B346F767F301D1D5F51A80A813BB73861A99BC7428D25C2h8fFD) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях. | Работодатель |
| 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 |
| **Иные процессуальные вопросы** | | |
| Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 11.07.2022 N Ф07-8273/2022 по делу N А42-3434/2020 | **Акционерное общество обратилось в Арбитражный суд с заявлением о признании недействительным решения Инспекции Федеральной налоговой службы**  ИФНС установила факт занижения налогоплательщиком НДФЛ, исчисленного в отношении иностранного работника, находившегося в Российской Федерации менее 183 дней в течение 12 месяцев, доход которого подлежал обложению НДФЛ по ставке 30 процентов.  Согласно статье 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда, состоящей из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).  Так, 29.07.2016 по итогам плановой выездной проверки главным государственным инспектором Государственной инспекции труда в Мурманской области был составлен акт проверки органом государственного контроля (надзора) N 7-1634-16-ОБ/114/55/2 (том 6 л.д. 141-142).  На основании составленного акта в отношении Общества был составлен протокол об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27.1 КоАП РФ по факту отсутствия указания в личной карточке учета выдачи СИЗ работнику Общества (Приходько В.А.) сведений о типовых нормах (том 6 л.д. 143-147).  Иных нарушений трудового законодательства, в том числе нарушения порядка и/или обоснованности выплаты заработной платы и премий Хоецяну А.А., Мигалю А.В., Мигалю О.А., Федосову А.Л. и Лазареву В.Г. компетентным органом, уполномоченным в сфере контроля за соблюдением трудового законодательства, не выявлено.  С учетом изложенного выплаты премий Хоецяну А.А., Мигалю А.В., Мигалю О.А. Федосову А.Л. и Лазареву В.Г., предусмотрены Трудовым кодексом РФ и трудовым договором, являются документально подтвержденными, в связи с чем правомерно отнесены Обществом на основании статьи 255 НК РФ в состав расходов на оплату труда, уменьшающих налоговую базу по налогу на прибыль организаций. | В пользу работодателя |
| 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 | **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 ГИТ  Штраф 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 |