

Судья [REDACTED]. Дело [REDACTED]

## РЕШЕНИЕ

город Новосибирск [REDACTED] года

Судья Новосибирского областного суда [REDACTED], рассмотрев жалобу директора [REDACTED] на решение судьи Заельцовского районного суда г. Новосибирска от [REDACTED] по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, вынесенное в отношении [REDACTED],

установил:

постановлением № [REDACTED] главного государственного инспектора Государственной инспекции труда в Новосибирской области [REDACTED] от [REDACTED] года [REDACTED] признано виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее КоАП РФ), и подвергнуто административному наказанию в виде административного штрафа в размере [REDACTED] рублей.

[REDACTED] обжаловало указанное постановление в суд в порядке статьи 30.1 КоАП РФ.

Решением судьи Заельцовского районного суда г. Новосибирск от [REDACTED] года постановление оставлено без изменения, жалоба – без удовлетворения.

В жалобе, поданной в Новосибирский областной суд в порядке статьи 30.9 КоАП РФ, директор [REDACTED] просит решение отменить, принять по делу новое решение, которым признать незаконным и отменить постановление должностного лица административного органа.

В обоснование жалобы заявитель указывает, что по результатам проверки, проведенной [REDACTED] года государственным инспектором труда [REDACTED] было выдано предписание об устранении выявленных нарушений с требованием отменить должностную инструкцию водителя автомобиля подсобного хозяйства [REDACTED] от [REDACTED] года как противоречащую нормам трудового законодательства в срок до 25 февраля [REDACTED]. Указанное предписание в настоящий момент обжалуется в Заельцовском районном суде г. Новосибирска, о чем было заявлено в судебном заседании.

Вынесенное постановление должностного лица административного органа полагает необоснованным в связи со следующим.

В приказе о приеме на работу [REDACTED] от [REDACTED] № [REDACTED] лс указана должность, на которую принят работник, дата начала работы, содержится ссылка на штатное расписание, в соответствии с которым установлен оклад и иные выплаты работнику. При

ознакомлении с приказом работник имел возможность ознакомиться со штатным расписанием, в котором были отражены все сведения о заработной плате по его должности. Ни в постановлении должностного лица административного органа, ни в решении суда не было указано, в чем именно приказ о приеме на работу [REDACTED] не соответствовал условиям заключенного с ним трудового договора, в чем именно выразилось нарушение требований части 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации.

По поводу вменяемого юридическому лицу нарушения требований части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, выразившегося в том, что [REDACTED] был принят на работу [REDACTED] года и не был своевременно ознакомлен с приказом о приеме на работу и с должностной инструкцией, ссылается на отсутствие состава правонарушения на момент проведения проверки, а также истечение срока давности для привлечения к административной ответственности. Данное нарушение было выявлено и устранено заявителем самостоятельно, подпись под должностной инструкцией была поставлена [REDACTED] года. Указывает, что правонарушение, выразившееся в ознакомлении работника с должностной инструкцией через год после его приема на работу, длящимся не является.

По поводу нарушения требований частей 2, 3 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, выразившегося в том, что работодателем не оформлено дополнительное соглашение с работником [REDACTED] о внесении условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, поясняет, что при проведении проверки ими была ошибочно представлена карта специальной оценки условий труда № [REDACTED] по должности водителя автомобиля грузоподъемностью 10 тн (объект оценки – грузовой автомобиль КАМАЗ), в то время как работник занимал должность водителя грузового автомобиля (ГАЗ) в соответствии со штатным расписанием, и согласно оценке условий труда № [REDACTED] по указанной должности дополнительных компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотрено. В судебное заседание была представлена соответствующая карта специальной оценки № [REDACTED]. Таким образом, в данной ситуации отсутствует состав правонарушения. Однако судом данный документ не был принят во внимание, и ему не была дана правовая оценка.

С нарушением требований статьи 57 Трудового кодекса РФ, пункта 15 приказа Минтранса России от 20 августа 2004 года № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобиля», выразившихся в том, что работы, указанные в пункте 2.19 должностной инструкции водителя подсобного хозяйства [REDACTED] не входят в обязанности водителя автомобиля, податель жалобы не согласен, полагает его индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом.

Жалоба подана в установленный статьей 30.3 КоАП РФ срок со дня получения копии решения, препятствий для ее рассмотрения не имеется.

Изучив доводы жалобы, проверив в соответствии с требованиями части 3 статьи 30.6 КоАП РФ дело в полном объеме, заслушав объяснения защитников юридического лица [REDACTED] потерпевшего [REDACTED], прихожу к следующему.

Частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ установлена ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса.

Как следует из материалов дела, по заявлению [REDACTED] о нарушении его трудовых прав, на основании распоряжения от [REDACTED] № [REDACTED] заместителя руководителя Государственной инспекции труда – заместителя главного государственного инспектора труда в Новосибирской области [REDACTED], в рамках осуществления федерального государственного надзора за соблюдением юридическим лицом обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, была проведена внеплановая документарная проверка в отношении [REDACTED] [REDACTED]. По результатам проверки составлен акт от [REDACTED] г., протокол об административных правонарушениях, вынесено постановление.

Протоколом № [REDACTED] от [REDACTED], вынесенным главным государственным инспектором труда [REDACTED] юридическому лицу вменяется:

Нарушение части 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации: приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу работника [REDACTED] не соответствует содержанию условиям заключенного трудового договора.

Нарушение части 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации: <данные изъяты> ознакомлен с должностной инструкцией водителя [REDACTED] а приступил к работе [REDACTED] согласно трудового договора от [REDACTED] и приказа о приеме на работу от ([REDACTED]-лс.

В нарушение частей 2, 3 статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем не оформлено дополнительное соглашение с работником [REDACTED] о внесении условий предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

Нарушение статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 329 Трудового кодекса Российской Федерации, пункта 15 Приказа Минтранса России от 20.08.2014 № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» работы, указанные в пункте 2.19 Должностной инструкции водителя автомобиля подсобного хозяйства [REDACTED] не входят в обязанности водителя автомобиля, должностная инструкция от 16.10.2019 является незаконной, противоречит нормам трудового законодательства Российской Федерации, иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Постановлением Главного государственного инспектора труда [REDACTED] № [REDACTED] за указанные в протоколе об административном правонарушении нарушения [REDACTED] привлечено к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

С выводами должностного лица и судьи районного суда согласиться не могу:

Протоколом об административном правонарушении юридическому лицу вменяется, что приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу работника [REDACTED] не соответствует содержанию и условиям заключенного трудового договора.

Согласно части 1 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать



условиям заключенного трудового договора. Содержание трудового договора раскрыто в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с положениями частей 1, 2 статьи 28.2 КоАП РФ о совершении административного правонарушения составляется протокол, за исключением случаев, предусмотренных статьей 28.4, частями 1, 3 и 4 статьи 28.6 настоящего Кодекса. В протоколе об административном правонарушении, помимо прочего, указываются место, время совершения и событие административного правонарушения, статья настоящего Кодекса или закона субъекта Российской Федерации, предусматривающая административную ответственность за данное административное правонарушение, объяснение физического лица или законного представителя юридического лица, в отношении которых возбуждено дело, иные сведения, необходимые для разрешения дела.

В нарушение указанного положения событие административного правонарушения – а именно, в чем выразилось несоответствие приказа о приеме на работу содержанию трудового договора, в протоколе об административном правонарушении не содержится. Постановление об административном правонарушении также не раскрывает событие административного правонарушения. Акт внеплановой проверки также не содержит указанных сведений. Статья 57 Трудового кодекса РФ содержит объемные требования к содержанию трудового договора, отсутствие конкретизации которых не позволяет определить конкретные вменяемые нарушения, в связи с чем указанное нарушение подлежит исключению из вменяемых юридическому лицу действий. Определение таких нарушений судом при рассмотрении жалобы лица, привлекаемого к административной ответственности, не соответствует положениям Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и нарушает право на защиту.

По нарушению сроков ознакомления [REDACTED] с должностной инструкцией заслуживают внимания доводы юридического лица о пропуске срока исковой давности для привлечения к административной ответственности.

В соответствии с абзацем 3 статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм, предусматривающих обязанность работодателя по составлению и ведению должностных инструкций, однако в трудовом договоре [REDACTED] имеется ссылка на наличие должностной инструкции, соответственно, с должностной инструкцией, которая разрабатывается в случае отсутствия в трудовом договоре конкретного указания на трудовые обязанности работника, [REDACTED] должен был быть ознакомлен при приеме на работу.

Как следует из материалов дела, трудовой договор с [REDACTED] был заключен [REDACTED] года, с должностной инструкцией [REDACTED] ознакомлен [REDACTED] г. Срок давности в соответствии с частью 1 статьи 4.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях привлечения к административной ответственности за нарушения трудового законодательства составляет 1 год, таким образом, на момент вынесения постановления [REDACTED] срок истек, в связи с чем за вменяемое нарушение юридическое лицо не могло быть привлечено к ответственности за пределами срока давности.

Для решения вопроса о необходимости оформления с [REDACTED] дополнительного соглашения об условиях предоставления гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда требуется установить, что работник принимается на работу в соответствующих условиях.

Как следует из приказа о приеме на работу, трудового договора, трудовой книжки [REDACTED] принят на работу в транспортный отдел подсобного хозяйства [REDACTED] в качестве водителя грузового автомобиля. Конкретный тип автомобиля, водителем которого принят [REDACTED] в документах не указан.

В штатном расписании юридического лица (транспортный отдел) по состоянию на [REDACTED] г. имеются должности водителя (легкового автомобиля), водителя (автомобиля грузоподъемность 10 тн), водителя (самосвала), водителя (грузового автомобиля), водителя (автомобиля грузоподъемность 1,5 тн).

Должностная инструкция в организации разработана для водителей автомобиля. Приказом от [REDACTED] № [REDACTED] закреплении подвижного состава за [REDACTED] закреплён автомобиль [REDACTED] данные обстоятельства < [REDACTED] подтвердил в судебном заседании Новосибирского областного суда, пояснив, что за весь период работы управлял только таким автомобилем, транспортным средством грузоподъемностью 10 тн не управлял.

В ходе административного производства [REDACTED] представлена карта специальной оценки условий труда и иные документы для водителя автомобиля грузоподъемностью 10 тн ([REDACTED]), карта специальной оценки условий труда подписана водителем [REDACTED] из пояснений защитника юридического лица следует, что такие документы представлены ошибочно, поскольку [REDACTED] не являлся водителем грузового автомобиля грузоподъемностью 10 тн и его работа не связана с вредными и (или) опасными условиями труда.

Полагаю, что данные доводы не проверены должностным лицом, и, несмотря на представление соответствующих доказательств при рассмотрении жалобы юридического лица данным доводам судьей районного суда оценки не дано. Таким образом, не представлено доказательств, что работа [REDACTED] была связана с вредными и (или) опасными условиями труда, требующими предоставления гарантий и компенсаций с отражением в дополнительном соглашении к трудовому договору.

По нарушениям, связанным с неправомерным включением в должностную инструкцию водителя грузового автомобиля обязанностей, связанных с уборкой территории, подсобными работами и т.д. (п. [REDACTED] инструкции) полагаю следующее.

В соответствии со статьей 15 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Должностной инструкцией водителя грузового автомобиля от [REDACTED] в должностные обязанности водителя, помимо непосредственных обязанностей водителя включены работы по благоустройству территории, уборке мусора, ямочному ремонту дорог, площадок, погрузка, буртовка, затаривание зерна, покраска заборов, гаражей, фермы, погрузочно-разгрузочные работы, заготовка кормов для животных и др.

Как указано государственным инспектором труда и судом районной инстанции указанные работы не входят в должностные характеристики водителя и не могли быть включены в должностную инструкцию, являются самостоятельными работами по другим специальностям (должностям).

При этом, как следует из материалов дела, работодателем была разработана новая должностная инструкция с включением в нее дополнительных работ, предложено [REDACTED] продолжить работу в новых условиях, от чего [REDACTED] отказался и был уволен по п.7 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора.

Полагая увольнение незаконным, [REDACTED] обратился за защитой своих прав в судебном порядке, заявляя о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсационных выплат. Гражданское дело № [REDACTED] находится в производстве Мошковского районного суда Новосибирской области, решение по спору не принято.

Полагаю заслуживающими внимания доводы юридического лица о наличии индивидуального трудового спора между [REDACTED] и [REDACTED]

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.

На основании статьи 382 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами.

Исходя из предусмотренных статьями 356, 357 Трудового кодекса Российской Федерации полномочий и прав государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполняя данную функцию, государственная инспекция труда не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

Как следует из материалов проверки, содержания искового заявления между сторонами трудового договора имеется спор об изменении индивидуальных условий труда, который рассматривается в судебном порядке.

Указанные обстоятельства позволяли должностному лицу и судье сделать вывод, что между [REDACTED] и [REDACTED] возникли разногласия по поводу работы в изменившихся условиях, что повлекло увольнение, а, следовательно, в силу положений статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации имелся индивидуальный трудовой спор.

На основании изложенного, с учетом установленных обстоятельств выводы государственного инспектора труда и судьи районного суда о наличии в действиях [REDACTED] [REDACTED] состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, являются необоснованными.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 24.5 КоАП РФ отсутствие состава административного правонарушения является обстоятельством, исключающим производство по делу об административном правонарушении, в связи с чем на основании пункта 3 части 1 статьи 30.7 КоАП РФ постановление должностного лица и решение судьи районного суда подлежат отмене с прекращением производства по делу.

Руководствуясь статьями 30.6 - 30.8 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, судья

решил:

решение судьи Заельцовского районного суда г. Новосибирска от [REDACTED] года, постановление главного государственного инспектора труда от [REDACTED] года по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, вынесенные в отношении [REDACTED] [REDACTED] отменить, производство по делу прекратить за отсутствием состава административного правонарушения.

Жалобу директора [REDACTED] удовлетворить.

Судья [REDACTED]