

ВЕРХОВНЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**ПОСТАНОВЛЕНИЕ****от 18 января 2019 г. по делу N 19-АД18-32**

Судья Верховного Суда Российской Федерации Меркулов В.П., рассмотрев жалобу законного представителя общества с ограниченной ответственностью "Электро" - директора Климанова А.Д. на 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, состоявшиеся в отношении общества с ограниченной ответственностью "Электро" (далее - организация, общество) по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях,

установил:

постановлением от 14.10.2016 N 48/72/2016/9, вынесенным главным государственным инспектором труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Ставропольском крае (далее также - постановление должностного лица), оставленным без изменения решением судьи Советского районного суда Ставропольского края от 13.12.2016 и постановлением заместителя председателя Ставропольского краевого суда от 25.09.2017 N 4А945/2017, организация признана виновной в совершении административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и подвергнута административному наказанию в виде административного штрафа в размере 30 000 рублей.

В жалобе, поданной в Верховный Суд Российской Федерации, законный представитель организации - директор Климанов А.Д. просит отменить названные акты, состоявшиеся в отношении общества по данному делу об административном правонарушении, приводя доводы об их незаконности.

Изучение материалов дела об административном правонарушении и доводов жалобы заявителя позволяет прийти к следующим выводам.

В силу требований статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации (нормы, цитируемые в настоящем постановлении, приведены в редакции, действующей на момент возникновения обстоятельств, послуживших основанием для привлечения организации к административной ответственности) работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

Из статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 указанного Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской

проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. (статья 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 данной статьи и статьей 5.27.1 указанного Кодекса, влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Как усматривается из материалов дела, основанием для привлечения общества к административной ответственности на основании части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях послужили изложенные в протоколе об административном правонарушении и обжалуемых актах выводы о нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения водителя С. приказом от 31.05.2016 N 6 о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении).

Должностным лицом Государственной инспекции труда в Ставропольском крае сделан вывод о том, что названное дисциплинарное взыскание применено к С. неправомерно в связи с несоблюдением обществом требований статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данные обстоятельства, зафиксированные в акте проверки от 12.10.2016, послужили основанием для составления 12.10.2016 в отношении общества протокола об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и привлечения его постановлением от 14.10.2016 N 48/72/2016/9, вынесенным главным государственным инспектором труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в Ставропольском крае, к административной ответственности, установленной частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Судебные инстанции с выводами должностного лица и принятым им решением согласились.

Вместе с тем состоявшиеся по делу акты в части законными признать нельзя.

В соответствии со статьей 24.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях задачами производства по делам об административных правонарушениях являются, в частности, всестороннее, полное, объективное и своевременное выяснение обстоятельств каждого дела, разрешение его в соответствии с законом.

Согласно статье 26.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в числе иных обстоятельств по делу об административном правонарушении выяснению подлежат наличие события административного правонарушения; виновность лица в совершении административного правонарушения и иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела.

В соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (статья 382 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьями 356, 357 Трудового кодекса Российской Федерации урегулированы полномочия и права государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права.

Анализ положений указанных норм позволяет сделать вывод о том, что, выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

Из материалов дела усматривается, что приказом директора общества от 31.05.2016 N 5 к С. применено дисциплинарное взыскание за прогулы в виде увольнения (п.д. 53).

В связи с рассмотрением Государственной инспекцией труда в Ставропольском крае обращения С. о нарушении его трудовых прав от 03.10.2016 в отношении общества на основании распоряжения руководителя названного административного органа от 04.10.2016 была проведена внеплановая документарная проверка.

Спор относительно правомерности применения дисциплинарного взыскания в силу статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению комиссией по рассмотрению трудовых споров либо судом в рамках гражданского судопроизводства.

Материалы дела позволяют сделать вывод о наличии между обществом и работником С. разногласий по поводу применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Соответствующие разногласия содержат перечисленные в статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации признаки и являются индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению в порядке статьи 382 названного Кодекса.

Необходимо отметить, что вступившим в законную силу апелляционным определением Судебной коллегии по административным делам Ставропольского краевого суда от 04.04.2017 N 33аа-243/2017 предписание Государственной инспекции труда в Ставропольском крае от 12.10.2016 N 48/72/2016/3, которым на общество возложена обязанность отменить приказ от 31.05.2016 N 6 "О прекращении трудового договора с С.", признано незаконным (п.д. 107-110). Принимая данное решение, суд по упомянутому делу в числе прочего отметил, что возникшие между С. и обществом разногласия по поводу его увольнения подлежат разрешению в порядке индивидуального трудового спора.

При таких обстоятельствах вывод должностного лица названного административного органа и судебных инстанций о совершении обществом административного правонарушения, выразившегося в неправомерном применении к С. дисциплинарного взыскания, обоснованным признать нельзя.

В соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях отсутствие состава административного правонарушения является обстоятельством, исключающим производство по делу об административном правонарушении.

При таких обстоятельствах постановление должностного лица, 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, состоявшие в отношении общества по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, подлежат отмене.

Производство по делу об административном правонарушении подлежит прекращению на основании пункта 2 части 1 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в связи с отсутствием в действиях организации состава административного правонарушения.

На основании изложенного, руководствуясь статьями 30.13 и 30.17 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, судья Верховного Суда Российской Федерации

постановил:

жалобу законного представителя общества с ограниченной ответственностью "Электро" - директора Климанова А.Д. удовлетворить.

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, состоявшиеся в отношении общества с ограниченной ответственностью "Электро" по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, отменить.

Производство по данному делу об административном правонарушении прекратить на основании пункта 2 части 1 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Судья
Верховного Суда
Российской Федерации
В.П.МЕРКУЛОВ
