



Победные стратегии обжалования штрафов ГИТ

История из жизни

1 Как доказать малозначительность проступка

2 Что делать, если инспектор неверно оценил юридические факты

3 Какие обстоятельства проступка считаются смягчающими



Ольга Тягаева,
юрист адвокатского бюро
«Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры»



Компания ООО «Приоритет» (название изменено) приняла на работу главбуха. Работник выдержал испытание, но через три месяца перестал справляться с обязанностями и перессорился с коллегами. Ему предложили уволиться по соглашению сторон с компенсацией. Сумма работника не устроила, он отказался и ушел на больничный. За шесть месяцев больничного главбух подал на компанию три иска в суд, четыре жалобы в ГИТ и две — в прокуратуру. Инспекторы четыре раза за три месяца приходили в компанию с проверками и выявили нарушения. В статье читайте историю ООО «Приоритет», которое оспорило акты ГИТ в суде, используя разные основания обжалования.

1. МАЛОЗНАЧИТЕЛЬНОСТЬ ПРОСТУПКА

Главбух ООО «Приоритет» решил действовать наверняка и жаловаться в ГИТ на нарушения в порядке выплаты заработной платы. Но все выплаты он получал вовремя и в полном объеме. Тогда работник вспомнил, что в октябре 2018 года брал один день оплачиваемого отпуска не по графику. Утром того дня он написал гендиректору сообщение о проблемах со здоровьем и попросил один день отпуска. Компания пошла главбуху навстречу, издала приказ о предоставлении отпуска и выплатила отпускные на следующий же день.

ГИТ провела проверку и выявила нарушение. Все признаки административного правонарушения были налицо, их невозможно было отрицать. Оплатить отпуск нужно за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК). Компания нарушила срок выплаты, ООО и гендиректор получили административные штрафы.

Совет. Определитесь, как вы будете оспаривать постановление. Если уверены, что не докажете отсутствие состава административного правонарушения, пробуйте оспаривать по малозначительности.

ООО «Приоритет» выбрало такую позицию: правонарушение было, но оно малозначительное. При малозначительности должностное лицо может освободить виновного от административной ответственности и ограничиться устным замечанием (ст. 2.9 КоАП).

С заявлением о признании деяния малозначительным компания обратилась к должностному лицу — инспектору. В жалобе представитель ссылалась на то, что проверяющий не учел оснований для освобождения заявителя от административной ответственности ввиду малозначительности деяния.

КСТАТИ

Административный порядок обжалования

Не тратьте время на административный порядок обжалования. Сразу оспаривайте акты инспекторов через суд.

Постановление инспектора ГИТ можно оспорить в судебном или административном порядке, направив жалобу в вышестоящий орган или вышестоящему должностному лицу. Одновременно подавать жалобу в вышестоящий орган и исковое заявление в суд не запрещено.

Распространена позиция, что обращение с жалобой в административном порядке неэффективно — вышестоящие должностные лица редко отменяют акты своих коллег. Кроме того, административные жалобы не приостанавливают срок на обращение в суд. Статистика такую позицию подтверждает.

| Год | 2017 | 2018 |
|--|---------|--------|
| Количество проверок ГИТ, в ходе которых выявлены нарушения | 105 881 | 46 435 |
| Количество отмененных актов проверок, предписаний, постановлений, заключений и других решений ГИТ | | |
| Суд | 1388 | 1206 |
| Прокуратура | 1 | 1 |
| Руководители ГИТ | 9 | 2 |

По данным докладов Роструда об осуществлении государственного надзора за 2017 и 2018 годы.



Статистика. Причины отмены постановлений о назначении административного наказания в виде штрафа в 2018 году:

- 209 по малозначительности;
- 69 по отсутствию события административного правонарушения (п. 1 ч. 1 ст. 24.5 КоАП);
- 289 по отсутствию состава административного правонарушения (п. 2 ч. 1 ст. 24.5 КоАП);
- 73 по истечению срока давности привлечения к административной ответственности (п. 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП);
- 40 по наличию по одному и тому же факту производства по делу об административном правонарушении и постановления об административном наказании;
- 247 по существенному нарушению процессуальных требований (ст. 25.1, 28.2, 29.4, 29.10 и др. КоАП).

Инспектор не удовлетворил заявление по двум причинам:

- решение о малозначительности деяния принимает руководитель территориального подразделения ГИТ;
- нарушения в сфере оплаты труда не могут быть малозначительными согласно неким руководящим разъяснениям Роструда.

Совет. Обжалование нарушения по малозначительности — рискованный шаг. Возможно, суд прислушается к вашим доводам и отменит наказание за несущественное нарушение. Но если есть другие, более надежные основания для отмены постановления — процессуальные нарушения, отсутствие состава административного правонарушения, истечение сроков и пр., лучше использовать их.

ООО «Приоритет» не согласилось с такими доводами, обратилось в суд и просило признать просрочку выплаты отпускных малозначительным деянием, поскольку:

- угрозы интересам работника не было, ведь выплата сделана позднее по его просьбе;
- выплату отпускных задержали всего на четыре дня и только одному работнику;
- правонарушение не повлекло тяжких последствий, работнику вред не причинен.

Совет. Решение о малозначительности деяния суд принимает исходя из внутренних убеждений. Проанализируйте судебную практику, административные постановления, вынесенные по схожим фактическим обстоятельствам, а также практику рассмотрения подобных дел в конкретном суде.

Представитель ООО «Приоритет» нашла судебную практику, где единичные случаи незначительной задержки выплат признавали малозначительным деянием.

Из решения суда:

«...вместе с тем, исходя из оценки указанных обстоятельств совершенного деяния, периода задержки выплаты заработной платы, принимая во внимание отсутствие каких-либо негативных последствий, учитывая, что совершенное административное правонарушение не повлекло существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений в области трудового законодательства, прихожу к выводу, что имеются основания для признания совершенного [работодателем] административного правонарушения малозначительным» (решение Хабаровского краевого суда от 23.06.2016 по делу № 21-568/2016).

Также суды признавали малозначительным деянием случаи небольшой задержки окончательного расчета при увольнении (решение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13.06.2017 по делу № 7-215/2017). В некоторых случаях суды даже указывали, что если работник и работодатель пришли к соглашению по поводу предоставления отпуска с последующим увольнением, приказ издан в день поступления заявления от работника, то работодатель заведомо не может

КОММЕНТАРИЙ АВТОРА

При признании деяния малозначительным к административной ответственности не привлекают

Не путайте основания для признания деяния малозначительным с обстоятельствами, смягчающими административную ответственность.

Личность и имущественное положение привлекаемого к ответственности, добровольное устранение последствий правонарушения не свидетельствуют о малозначительности правонарушения. При назначении административного наказания эти обстоятельства будут смягчать ответственность, когда деяние признано административным правонарушением (ч. 2, 3 ст. 4.1 КоАП).

В деле ООО «Приоритет» инспектор в постановлении об административном правонарушении по результатам проверки указал, что смягчающих обстоятельств нет. Этот вывод не соответствует действительности. Работодатель устранил ущерб, выплатив проценты за задержку отпускных на четыре дня, но это обстоятельство инспектор не учел. Использование смягчающих обстоятельств противоречило бы более выгодной для работодателя позиции признания деяния малозначительным. Поэтому компания указала на отсутствие этих обстоятельств, но как на процессуальное нарушение при составлении постановления.

Вывод. Смягчающие обстоятельства помогут уменьшить административную ответственность, а при малозначительности деяния она не наступает вовсе.

| Проще доказать малозначительность | Сложнее доказать малозначительность |
|---|--|
| <p>Несущественные ошибки в оформлении трудовой Решение ВС Республики Тыва от 23.01.2018 по делу № 21-7/2018</p> | <p>Несвоевременно ознакомили с приказом о приеме на работу, подписали трудовой договор Решение ВС Республики Бурятия от 27.12.2016 по делу № 21-365/2016; решение Хабаровского краевого суда от 01.11.2016 по делу № 21-965/2016</p> |
| <p>В день увольнения не выдана трудовая книжка, которую бывший работник впоследствии все же получил Решение Хабаровского краевого суда от 24.11.2017 по делу № 21-915/2017</p> | <p>Невыплата или задержка зарплаты Постановление суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 08.12.2015 № 4а-256/2015</p> |
| <p>Отсутствие ознакомительных подписей работника на организационно-распорядительных документах Решение Лангепасского городского суда (Ханты-Мансийский автономный округ — Югра) от 18.09.2018</p> | <p>Отсутствие ознакомительных подписей работника на локальных актах Решение ВС Республики Дагестан от 18.09.2018 по делу № 21-861/2018</p> |
| <p>Учет и контроль выдачи смывающих и обезвреживающих средств Решение Тамбовского областного суда от 19.04.2017 по делу № 7-159 (2)/2017</p> | <p>Нарушения в области медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, невыдача СИЗ Постановление ВС РФ от 03.08.2017 № 73-АД17-3; решение Костромского областного суда от 14.11.2017 по делу № 7-769/2017; решение ВС Республики Хакасия от 16.11.2017 по делу № 7р-268/2017; постановление Курганского областного суда от 22.01.2019 № 4А-7/2019</p> |
| <p>В расчетных листках не было расшифровки составных частей зарплаты Решение Забайкальского краевого суда от 17.09.2018 по делу № 7-21-361/2018; постановление ВС Республики Карелия от 19.06.2017 № 4А-218/2017</p> | |
| <p>График отпусков утвержден позже чем за две недели до наступления нового года Решение Забайкальского краевого суда от 17.09.2018 по делу № 7-21-361/2018 (альтернативная практика: решение Ульяновского областного суда от 23.06.2016 по делу № 7-202/2016)</p> | |



К слову сказать: малозначительное административное правонарушение — действие или бездействие, хотя формально и содержащее признаки состава административного правонарушения, но с учетом его характера и роли правонарушителя, размера вреда и тяжести наступивших последствий существенно не нарушающее охраняемые общественные правоотношения (п. 21 постановления Пленума ВС от 24.03.2005 № 5).

исполнить требование ст. 136 ТК и состав правонарушения отсутствует.

Из решения суда:

«...действия работодателя направлены на удовлетворение интереса работника при отсутствии нарушений трудового законодательства в части издания приказа в день поступления заявлений от работника, принимая во внимание доводы Учреждения об особенностях его финансирования, работодатель заведомо не мог исполнить требование ч. 9 ст. 136 ТК РФ — оплаты отпуска не позднее чем за три дня до его начала, в действиях Учреждения отсутствует состав правонарушения. Учитывая, что другое нарушение в части невыплаты тому же работнику аванса за три рабочих дня с задержкой на четыре рабочих дня с расчетом при увольнении обладало признаками малозначительности, решение судьи и постановление отменены с прекращением производства по делу применительно к ст. 2.9 КоАП РФ» (обзор судебной практики по рассмотрению судами дел по КоАП за I квартал 2016 года, утв. президиумом суда Ямало-Ненецкого автономного округа 11.05.2016).

Суд согласился с позицией ООО «Приоритет». При квалификации правонарушения в качестве малозначительного он исходил из оценки конкретных обстоятельств его совершения. Статья 2.9 КоАП не содержит ого-

ворок о том, что ее нельзя применить к каким-либо составам правонарушений. Значит, вывод ГИТ о том, что зарплатные нарушения не могут быть малозначительными, — ошибочный.

Малозначительность правонарушения применяется, если нет существенной угрозы охраняемым общественным отношениям (п. 18.1 постановления Пленума ВАС от 02.06.2004 № 10).

Вывод. Если уверены, что отсутствие состава административного правонарушения доказать не получится, попробуйте оспорить постановление по малозначительности. Чтобы оценить шансы на то, что деяние будет признано малозначительным, изучите судебную практику по похожим делам и практику конкретного суда.

2. МАТЕРИАЛЬНЫЕ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ НАРУШЕНИЯ

За задержку отпускных к ответственности привлекли и ООО «Приоритет», и должностное лицо — гендиректора. Отменить постановление, которое вынесено в отношении руководителя, удалось в связи с отсутствием состава административного правонарушения. Должностное лицо, которое реально несет ответственность за задержку выплат, — главбух, то есть сам заявитель жалобы. Если неверно определить ответственное должностное лицо, то будет неправильно определен и субъект административного правонаруше-

» Должностное лицо, которое реально несет ответственность за задержку выплат в ООО «Приоритет», — главбух, то есть сам заявитель жалобы

ния, а это ведет к объективному вменению без вины.

Должностные лица — это руководители и другие работники организаций, совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций (ст. 2.4 КоАП). В некоторых случаях КоАП прямо указывает, что административной ответственности подлежит только руководитель организации (ст. 5.36, 6.29, 11.24, 14.12, 21.1). Но за нарушение трудового законодательства к ответственности могут привлечь иное должностное лицо: главбух, специалиста по охране труда, исполнительного директора (ст. 5.27 КоАП). Они будут нести ответственность, если правонарушения, которые они совершили, связаны с их должностными обязанностями.

Должностные обязанности закреплены в трудовом договоре, должностной инструкции и иных ЛНА. За своевременную выплату отпускных в ООО «Приоритет» отвечал главбух. Согласно должностной инструкции он:

- единолично наделен и осуществляет организационно-распорядительные и административно-хозяйственные функции;
- обеспечивает отчисление средств на оплату труда работников;
- представляет интересы компании при проведении проверок соблюдения законодательства, участвует в рассмотрении дел об административных правонарушениях;

- издает распорядительные документы, обязательные к соблюдению всеми работниками компании, контролирует исполнение предписаний и рекомендаций уполномоченных органов, отчитывается об исполнении предписаний и рекомендаций;

- обеспечивает своевременную уплату административных штрафов и несет за это ответственность.

Представитель ООО «Приоритет» нашла судебную практику, которая подтверждает, что главбух можно привлечь к административной ответственности за невыплату зарплаты.

Из решения суда:

«...вина главного бухгалтера [Ф. И. О.] выразилась в том, что у должностного лица имелась возможность для соблюдения правил и норм трудового законодательства и законодательства, содержащего нормы трудового права, но данным лицом не были приняты все зависящие от нее меры по их соблюдению» (решение ВС Удмуртской Республики от 20.08.2018 по делу № 7-310/2018).

Есть постановление ВС о том, что если субъект административного правонарушения определен неверно, то невозможно правильно определить иные признаки состава административного правонарушения: субъективную и объективную сторону.



На заметку: если оспариваете постановление ГИТ в судебном порядке, то срок рассмотрения жалобы составит два месяца со дня ее поступления в суд (п. 1.1 ст. 30.5 КоАП).

Из решения суда:

«...Решение вопроса о лице, совершившем противоправное деяние, имеет основополагающее значение для всестороннего, полного и объективного рассмотрения дела и своевременного привлечения виновного к административной ответственности. Установление виновности предполагает доказывание не только вины лица, но и его непосредственной причастности к совершению противоправного действия (бездействия), то есть объективной стороны деяния. Следовательно, необходимо доказать, что именно это лицо совершило данное административное правонарушение» (постановление ВС от 25.11.2015 № 78-АД15-7).

Если инспектор неправильно определит виновного, он не сможет привлечь к ответственности другое должностное лицо. В этом случае постановление должно быть отменено, так как нет состава правонарушения. Повторно возбудить административное производство в отношении другого должностного лица невозможно.

Чтобы использовать такую стратегию в суде, важно предварительно подготовиться. ООО «Приоритет» выиграло спор благодаря качественно оформленной должностной инструкции главбуха и внутренним приказам.

Совет. Постарайтесь выявить процессуальные и материальные нарушения, которые допустил инспектор. Также проверьте, пра-

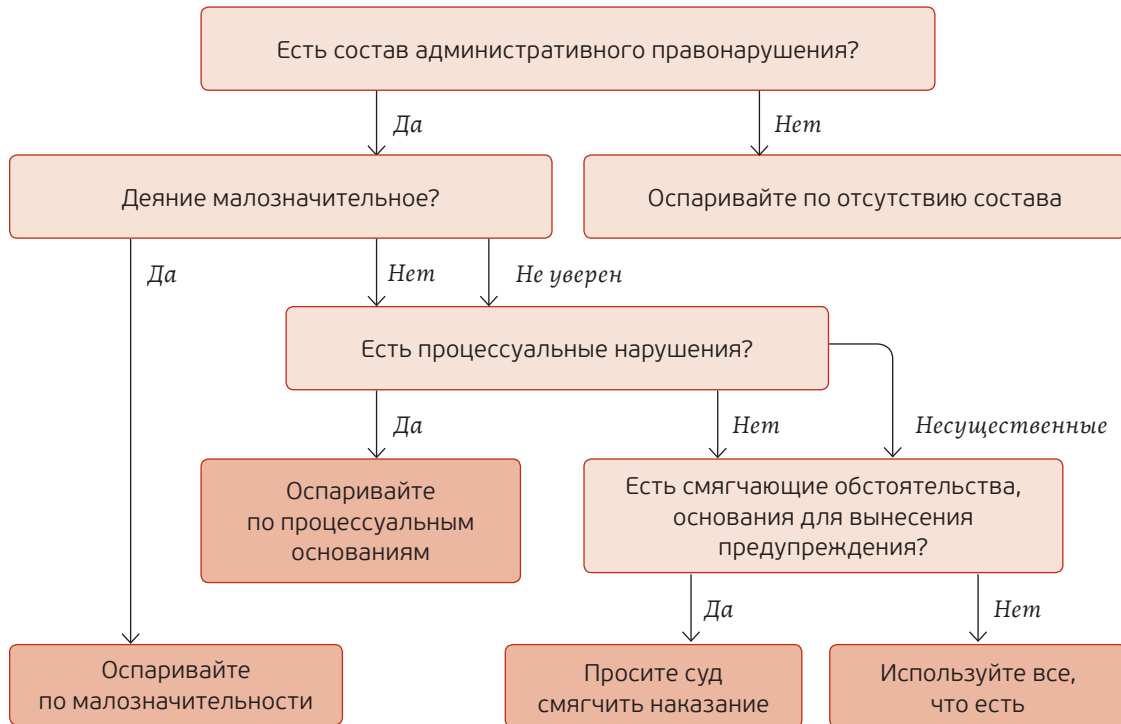
вильно ли он определил виновное должностное лицо, если нет — отменяйте постановление инспектора через суд.

3. СМЯГЧАЮЩИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА

ООО «Приоритет» было привлечено к ответственности не только за задержку выплаты отпускных главбуху, но и за отсутствие его ознакомительной подписи на перечне лиц с ненормированным рабочим днем. Компания не спорила с составом второго нарушения и также решила отменить его по малозначительности: отсутствие подписи менее серьезное нарушение, чем задержка зарплаты. Работник знал о том, что у него ненормированный рабочий день из трудового договора, никаких последствий и существенных нарушений законодательства не было. Ознакомить главбуха с приказом было невозможно, ведь он длительное время был на больничном. В деле были основания для замены штрафа предупреждением, но инспектор назначил штраф. Суд к доводам компании не прислушался и штраф не отменил.

Полностью избежать административного наказания удастся не всегда, но можно снизить его размер. Смягчающие обстоятельства перечислены в ст. 4.2 КоАП. Этот перечень неисчерпывающий. Тяжелое имущественное и финансовое положение юрлица, добровольное устранение последствий правонарушения не свидетельствуют о малозначительности правонарушения.

Как выбрать стратегию обжалования



Однако суд учитывает эти обстоятельства в качестве смягчающих (ч. 3, 3.2 ст. 4.1 КоАП). В таком случае можно снизить размер штрафа и заплатить меньше, чем предусмотрено ст. 5.27 КоАП.

Предупреждение — официальное письменное порицание, предусмотренное в качестве возможной меры наказания за нарушение трудового законодательства (ч. 1, 6 ст. 5.27 КоАП). Предупреждение устанавливается, если правонарушение совершено впервые, при этом отсутствует вред жизни и здоровью людей, объектам животного и растительного мира, окружающей среде, объектам культурного наследия, безопасности государства, а также отсутствует угроза ЧС и имущественного ущерба (ст. 3.4 КоАП). Если нарушение трудового законодательства не повлекло имущественного ущерба для работников, спорьте с тем,

что инспектор не вынес предупреждение. Например, убедите суд, что:

- постановление вынесено не по очевидному нарушению трудового законодательства, по индивидуальному трудовому спору;
- финансовое состояние компании плохое или ущерб был полностью устранен. Можно привести другие основания для уменьшения штрафа до размера ниже установленного ст. 5.27 КоАП;
- проверка незаконна (как правило, это относится к плановым проверкам) или при ее проведении допущены серьезные процессуальные нарушения.

Совет. Если понимаете, что наказания не избежать, используйте смягчающие обстоятельства для снижения его размера. В частности, можно уменьшить размер штрафа или заменить его предупреждением. ●