

РЕШЕНИЕ

<адрес> 09 декабря 2020 года

Судья Октябрьского районного суда г. Липецка Кузнецова Л.В., рассмотрев в открытом судебном заседании жалобу представителя ООО «Промоклуб» ФИО3 на постановление главного государственного инспектора труда по группе отраслей Липецкой области ФИО2 от 05 октября 2020 года, которым юридическое лицо - ООО «Промоклуб» (<данные изъяты>, - признано виновным в совершении правонарушения, предусмотренного ст. 5.27 ч.6 КоАП РФ, и ему назначено наказание в виде штрафа в размере 30 000 рублей,

УСТАНОВИЛ:

Постановлением должностного лица от 05 октября 2020 г. ООО «Промоклуб» привлечено к административной ответственности за нарушение трудового законодательства, а именно неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно-наказуемого деяния.

Представитель ООО «Промоклуб» ФИО3 обратилась в суд с жалобой, в которой просит отменить постановление и прекратить производство по делу. Ссылается на то, что с ФИО4 был заключен трудовой договор с режимом рабочего времени: рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику со сменным режимом работы с суммированным учетом рабочего времени за 12 месяцев. Сменным графиком ФИО4 был установлен график два через два продолжительностью рабочего дня 10,85 ч. На основании ст. 104 ТК допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год. По смыслу норм закона работодатель должен руководствоваться порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени, а именно год. То есть понятие месячная норма рабочего времени не применяется в данном случае. Для работников с суммированным учетом рабочего времени работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, и они должны выполнить эту норму, включающую и работу в нерабочие праздничные дни. Оплата в двойном размере начисляется всем работникам за часы, фактически проработанные в праздничные дни. Количество часов по производственному календарю за 2020 г. установлен в количестве 1979 часов в год, в соответствии с графиком работы ФИО4 установлено 1823 часа, т.е. общая продолжительность рабочего времени не превышает количества рабочих часов за учетный период. Установление учетного периода на предприятии в отношении сменных работников не противоречит законодательству, не превышает продолжительность рабочего времени, установленного производственным календарем. По табелю учета рабочего времени ФИО4 отработала в январе 2020 г. 15 смен общей продолжительностью 162,75 ч., из которых 1, 4, 5, 8 были праздничными днями и оплачены работодателем согласно ст. 153 ТК как отработанные в пределах месячной установленной ей нормы в двойном размере. В соответствии со ст. 104, 153 ТК Новиковой были оплачены все отработанные часы по графику, включая оплату за работу в нерабочие праздничные дни в размере 4666,67 рублей. В повышенном размере оплачивается все время работы в выходной (праздничный) день, т.е. каждый час работы. Порядок расчета часовой ставки работников, которые получают месячный оклад, законодательно не регламентирован. Указание в постановлении на то, что данные положения должны быть регламентированы в локальном акте либо трудовом договоре, не соответствует нормам закона, который не предусматривает обязанность работодателя установить особый порядок определения часовой тарифной ставки для расчета оплаты в выходные и праздничные дни. Также административный орган признает аналогичный расчет работодателя оплаты работы в праздничные и выходные дни ФИО4 в марте и июне 2020 г. соответствующими требованиям ст. 153 ТК РФ, хотя он ничем не отличается от расчета, применяемого работодателем в январе 2020 г.

В судебном заседании представитель ООО ФИО3 и генеральный директор ООО «Промоклуб» ФИО5 поддержали доводы жалобы.

Государственный инспектор труда ФИО6 возражала против удовлетворения жалобы.

Рассмотрев жалобу, исследовав представленные суду материалы, суд приходит к следующим выводам.

ФИО4 обратилась в государственную инспекцию труда в Липецкой области, указав на нарушения ее трудовых прав, выразившихся, в частности, в неполучении копии трудового договора, недоплаты заработной платы, начислении доплаты за работу в выходные дни в меньшем размере, возложении дополнительных обязанностей, помимо основной работы и т.д.

В ходе рассмотрения ее обращения главным государственным инспектором было установлено следующее.

23.11.2019г. между ФИО4 и ООО «Промоклуб» был заключен трудовой договор № от 23.11.2019 о приеме ФИО4 на должность администратора торгового зала в обособленное подразделение «<данные изъяты>» в режиме сменной работы с суммированным учетом рабочего времени. П.14 трудового договора ФИО4 был установлен оклад в размере 17 500 рублей. По поводу неполной оплаты за работу в выходные и праздничные дни было установлено, что работа в праздничные дни в марте, мае и июне 2020 г. оплачена в соответствии со ст. 153 ТК РФ, а работа в праздничные дни в январе 2020 г. оплачена с нарушением норм закона. Так, праздничные дни в январе 2020 оплачены в одинарном размере в сумме 4666,67 руб., несмотря на тот факт, что ФИО4 отработано 162,75 ч., при норме рабочего времени 136 часов, кроме того расчет суммы произведен работодателем исходя из количества часов, запланированных работнику по графику, а не исходя из установленной ст. 91 ТК РФ нормы рабочего времени. Локальными нормативными актами организации не установлен особый порядок определения часовой тарифной ставки для расчета оплаты в выходные и праздничные дни, исходя из числа рабочих дней согласно графику работника в расчетном месяце. Таким образом, расчет часовой тарифной ставки организацией должен производиться в общем порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ исходя из нормы рабочего времени в месяц, установленной ст. 91 ТК РФ. Применяемый работодателем порядок исчисления стоимости одного часа работы ФИО4 для оплаты выходных и праздничных дней противоречит нормам ст. 153, 154, 91 Трудового кодекса РФ, и другим актам. Выбранный работодателем способ расчета не закреплен в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре. Следовательно, оплата труда работника должна осуществляться с учетом общих принципов трудового законодательства и положений ст. 129 ТК РФ. Сделан вывод о том, что размер часовой ставки для оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, не может быть поставлен в зависимость от количества отработанных в месяц часов по графику сменности работника (которому установлена оплата труда по окладу). В связи с выявлением указанных нарушений трудовых прав ФИО4 работодателем ООО «Промоклуб», ООО привлечено к ответственности по ст. 5.27 ч.6 КоАП РФ за неполную выплату в установленный срок заработной платы.

Согласно представленным материалам (расчетному листку, табелю рабочего времени) ФИО4 в январе 2020 г. проработала 15 дней, за работу ей начислена заработная плата в виде установленного по договору оклада в размере 17500 рублей и доплаты за работу в праздничные дни (за 4 дня) в размере 4666, 67 рублей.

Никем не оспаривается, что указанная сумма, которая была начислена, работнику была выплачена.

Таким образом, фактов невыплаты (неполной выплаты) данной начисленной работнику денежной суммы, инспектором установлено не было.

Инспектор труда, рассматривая обращение заявителя, посчитал, что при расчете доплаты за праздничные дни работодателем применен неверный алгоритм, и размер доплаты должен быть выше.

При этом из постановления следует, что инспектор фактически привлек организацию к ответственности за «неверное» начисление (и как следствие - невыплату) работнику ФИО4 суммы доплаты за работу в праздничные дни.

Состав правонарушения, предусмотренный ст. 5.27 ч.6 КоАП РФ, предусматривает ответственность за невыплату или неполную выплату в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно-наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством.

В самом постановлении о привлечении юридического лица к ответственности за неполную выплату заработной платы в установленный законом срок – не указаны конкретная сумма доплаты, которую не получила работница ФИО4, и конкретный срок, который был нарушен, в течение которого она должна была получить данную сумму, то есть не указаны значимые обстоятельства, подлежащие доказыванию по ст. 5.27 ч.6 КоАП РФ (дата и обстоятельства совершения правонарушения).

Кроме того, в данном случае исходя из фактических обстоятельств и норм Трудового кодекса РФ, между работником и работодателем фактически имеются разногласия (спор) относительно порядка начисления и размера заработной платы в части доплаты за работу в праздничные дни.

Вместе с тем государственная инспекция труда не относится к органам, которые уполномочены решать такие вопросы.

Ст. 356, 357 ТК РФ 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.

В силу ч.1 ст. 356 ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

В соответствии с ч. 1 ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вправе составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При этом в ст. 381 ч.1 ТК РФ прямо указано, что 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 частности, об установлении/изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, признаются индивидуальным трудовым спором.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам или судами (статья 382 ТК РФ).

Анализ положений статей 356, 357 ТК РФ 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.

Ст. 392 ТК РФ регламентирует положения относительно обращения работника в суд по вопросу невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, прямо относя данный вопрос к категории индивидуальных трудовых споров.

При таких обстоятельствах, поскольку государственная инспекция труда в силу закона неправомочна разрешать трудовые споры, вынесенное постановление о привлечении юридического лица к ответственности за неполную выплату работнику заработной платы в части доплаты за работу в праздничные дни (которая фактически никем не установлена и размер которой оспаривается работником и работодателем), следует признать незаконным.

Согласно ст. 24.5 ч.1 п. 2 КоАП РФ производство по делу об административном правонарушении не может быть начато, а начатое производство подлежит прекращению за отсутствием состава административного правонарушения.

В соответствии со ст. 30.7 ч.1 п. 3 КоАП РФ по результатам рассмотрения жалобы на постановление по делу об административном правонарушении принимается одно из следующих решений: об отмене постановления и о прекращении производства по делу при наличии хотя бы одного из обстоятельств, предусмотренных ст. 2.9, 24.5 КоАП РФ, а также при недоказанности обстоятельств, на основании которых было вынесено постановление.

При таких обстоятельствах, постановление главного государственного инспектора труда по группе отраслей от 05 октября 2020 г. подлежит отмене, а производство по делу прекращению в связи с отсутствием состава административного правонарушения.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 30.7 ч.1 п. 3 КоАП РФ,

РЕШИЛ:

Постановление главного государственного инспектора труда по группе отраслей ФИО2 от 05 октября 2020 года о привлечении юридического лица – ООО «Промоклуб» к административной ответственности по ст. 5.27 ч.6 КоАП РФ - отменить, чем удовлетворить жалобу заявителя.

Производство по делу об административном правонарушении в отношении ООО «Промоклуб» прекратить на основании ст. 24.5 ч.1 п. 2 КоАП РФ - в связи с отсутствием состава административного правонарушения.

Решение может быть обжаловано в Липецкий областной суд через Октябрьский районный суд г. Липецка в течение 10 суток со дня получения копии решения.
Судья Кузнецова Л.В.