

К делу № 2а-4069/2019

УИД 23RS 0036-01-008080-02

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

18 ноября 2019 года г. Краснодар

Октябрьский районный суд г. Краснодара в составе председательствующего судьи
Сурова А.А.,

при секретаре судебного заседания Кренёвой К.В.,

с участием представителя административного истца ФИО1, действующей на
основании доверенности от ДД.ММ.ГГГГ,

представителя административного ответчика Государственной инспекции труда в
Краснодарском крае ФИО2, действующей на основании доверенности от
ДД.ММ.ГГГГ,

рассмотрев в открытом судебном заседании дело по административному исковому
заявлению Публичного акционерного общества «МегаФон» к Государственной
инспекции труда в <адрес> об оспаривании предписания,

У С Т А Н О В И Л:

ПАО «МегаФон» обратилось в суд с административным иском к Государственной
инспекции труда в Краснодарском крае об оспаривании предписания.

В обоснование требований указано, что Государственной инспекцией труда в
<адрес> проведена внеплановая документарная проверка в отношении ПАО
«МегаФон» на основании Распоряжения №-И от ДД.ММ.ГГГГ с целью
осуществления федерального надзора за соблюдением юридическим лицом
обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных
правовых актов, содержащих нормы трудового права в связи с рассмотрением
письменного обращения гражданина №-ОБ от ДД.ММ.ГГГГ.

По результатам проверки ДД.ММ.ГГГГ составлены Акт проверки №-И/1 и
предписание №-И, которые получены представителем ПАО «МегаФон»
ДД.ММ.ГГГГ.

Предписанием ПАО «МегаФон» предписано устранить нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства.

Указывает, что Государственной инспекции труда в Краснодарском крае в ходе вынесения предписания действовала за пределами своих полномочий.

Разногласия, возникшие между ПАО «МегаФон» и ФИОЗ (по вопросу начисления средней заработной платы за время нахождения в командировке) содержат признаки, перечисленные в статье 381 ТК РФ, являются индивидуальным трудовым спором. В силу статьи 382 ТК РФ подлежат рассмотрению комиссией по трудовым спорам или судом.

Полагает, что Государственная инспекция труда в Краснодарском крае неправильно толкует положения трудового законодательства, поскольку спор между работником и работодателем становится индивидуальным спором при наличии факта обращения работника в судебные органы.

Кроме того, указывает, что предписание касается доначисления заработной платы за период 2017-2019 гг., что противоречит положениям ст. 395 ТК РФ, согласно которой денежные требования работника могут быть удовлетворены полностью, независимо от периода возникновения задолженности, только будучи признанными обоснованными органом, рассматривающий трудовой спор.

Считает, что Государственная инспекция труда в Краснодарском крае подменяет собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, действуя за пределами своих полномочий.

Полагает, что предписание не отвечает законным требованиям, является неконкретным, поскольку не содержит четкой и понятной формулировки относительно конкретных действий, которые необходимо совершить, а именно какие конкретно выплаты были осуществлены с нарушением, какие конкретно выплаты осуществлены с нарушением сроков, какие конкретно суммы подлежат выплате, за какой период должны быть начислены и осуществлены выплаты, на какие конкретно выплаты и размеры этих выплат следует начислить проценты, за какой период времени осуществить выплату процентов. Указанное предписание в силу его неконкретности и не исполнимости нарушает права заявителя и может повлечь за собой благоприятные последствия в виде привлечения к административной ответственности.

Также считает, что инспектором при вынесении предписания не учтены сроки давности, установленные ст. 392 ТК РФ.

Просит суд признать незаконным предписание Государственной инспекции труда в Краснодарском крае №-И от ДД.ММ.ГГГГ и отменить его.

Представитель административного истца ФИО1 в судебном заседании поддержала заявленные требования в полном объеме, по указанным в заявлении основаниям. На удовлетворении требований административного иска настаивала.

Представитель административного ответчика ФИО2 в судебном заседании возражал против удовлетворения заявленных требований.

Суд, выслушав представителей административного истца и административного ответчика, исследовав материалы дела и представленные доказательства, приходит к следующему.

В соответствии с ч. 1 ст. 218 КАС РФ гражданин, организация, иные лица могут обратиться в суд с требованиями об оспаривании решений, действий (бездействия) органа государственной власти, органа местного самоуправления, иного органа, организации, наделенных отдельными государственными или иными публичными полномочиями (включая решения, действия (бездействие) квалификационной коллегии судей, экзаменационной комиссии), должностного лица, государственного или муниципального служащего (далее – орган, организация, лицо, наделенные государственными или иными публичными полномочиями), если полагают, что нарушены или оспорены их права, свободы и законные интересы, созданы препятствия к осуществлению их прав, свобод и реализации законных интересов или на них незаконно возложены какие-либо обязанности. Гражданин, организация, иные лица могут обратиться непосредственно в суд или оспорить решения, действия (бездействие) органа, организации, лица, наделенных государственными или иными публичными полномочиями, в вышестоящие в порядке подчиненности орган, организацию, у вышестоящего в порядке подчиненности лица либо использовать иные внесудебные процедуры урегулирования споров.

К числу основных способов защиты трудовых прав работников ст. 352 ТК РФ относит государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Реализация данного способа предполагает защиту трудовых прав работников органами государственного надзора и контроля.

В силу положений статей 353-356, 382 ТК РФ, Положения о Федеральной службе по труду и занятости, утвержденного постановлением Правительства РФ от ДД.ММ.ГГГГ №, федеральная инспекция труда относится к органам

исполнительной власти и уполномочена осуществлять государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с абз. 1 ч. 1 ст. 356 ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями 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 Российской Федерации.

Абзацем 6 ч.1 ст. 357 ТК РФ установлено, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

По смыслу данных положений закона при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Трудовые споры, в том числе, 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) рассматриваются в рамках статей 381-397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами.

В связи с этим, осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не может подменять собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В соответствии со ст. 360 ТК РФ государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на территории всей Российской Федерации любых работодателей (организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

При этом абз. 5 ч. 4 ст. 360 ТК РФ определено, что основаниями для проведения внеплановой проверки являются обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав.

Статьей 361 ТК РФ предусмотрена возможность обжалования предписаний инспектора труда как в порядке подчиненности руководителю, так и в судебном порядке.

Как усматривается из материалов дела и установлено судом, Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае проведена внеплановая документарная проверка в отношении ПАО «МегаФон» на основании Распоряжения №-И от ДД.ММ.ГГГГ с целью осуществления федерального надзора за соблюдением юридическим лицом обязательных требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в связи с рассмотрением письменного обращения гражданина №-ОБ от ДД.ММ.ГГГГ.

По результатам проверки главным государственным инспектором труда (по правовым вопросам) Государственной инспекции труда в <адрес> ФИО2 выдано предписание №-И от ДД.ММ.ГГГГ, согласно которому ПАО «МегаФон» возложены следующие обязанности: произвести оплату времени нахождения ФИО3 в служебных командировках из расчета среднего заработка с учетом процентов, предусмотренных ст. 236 Трудового кодекса РФ; произвести оплату времени нахождения ФИО3 в служебных командировках в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере с учетом процентов, предусмотренных ст. 236 Трудового кодекса РФ. Срок выполнения предписания установлен ДД.ММ.ГГГГ.

Не согласившись с требованиями, указанными в предписании, ПАО «МегаФон» обратилось в суд с заявлением о признании распорядительного акта органа государственной власти - предписания Государственной инспекции труда в Краснодарском крае №-И от ДД.ММ.ГГГГ незаконным и его отмене.

Разрешая требования административного истца о признании незаконным предписания, суд приходит к следующему.

ФИОЗ принята в ПАО «Мегафон» с ДД.ММ.ГГГГ (трудовой договор № от ДД.ММ.ГГГГ).

Заработная плата работника устанавливалась дополнительными соглашениями к трудовому договору № от ДД.ММ.ГГГГ: дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ - должностной оклад в размере № рублей и предусмотренных действующим законодательством компенсационных и стимулирующих выплат; дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ - должностной оклад в размере № рублей и предусмотренных действующим законодательством компенсационных и стимулирующих выплат; дополнительным соглашением № от ДД.ММ.ГГГГ - должностной оклад в размере 350 000 рублей и предусмотренных действующим законодательством компенсационных и стимулирующих выплат.

На основании приказа об увольнении №-к от ДД.ММ.ГГГГ трудовой договор с ФИОЗ прекращен ДД.ММ.ГГГГ по пункту 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 139 Трудового кодекса РФ для всех случаев определения средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым кодексом РФ устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

Согласно ст. 135 Трудового кодекса РФ системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В соответствии со ст. 167 Трудового кодекса РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов связанных со служебной командировкой.

Согласно приказам о направлении в командировку, а также табелям учета рабочего времени, представленных работодателем, ФИОЗ направлялась в служебные

Из платежных документов следует, что оплата при направлении ФИОЗ в служебные командировки производилась ей согласно установленному окладу. Расчет среднего заработка не производился.

Согласно п. 9 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного Постановлением Правительства РФ от ДД.ММ.ГГГГ N 749 средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Таким образом, из указанных документов следует, что в нарушение ст. 153 Трудового кодекса РФ работодатель не оплатил время нахождения ФИОЗ в командировке в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере или не предоставил другой день отдыха, в связи с чем в действиях работодателя имеется очевидное нарушение трудового законодательства, поэтому

у государственного инспектора труда имелись правовые основания для выдачи оспариваемого предписания.

В соответствии с ч. 1 ст. 62 КАС РФ лица, участвующие в деле, обязаны доказывать обстоятельства, на которые они ссылаются как на основания своих требований или возражений, если иной порядок распределения обязанностей доказывания по административным делам не предусмотрен настоящим Кодексом.

Частью 1 ст. 226 КАС РФ предусмотрено, что обязанность доказывания нарушения прав, свобод и законных интересов административного истца или лиц, в защиту прав, свобод и законных интересов которых подано соответствующее административное исковое заявление, а также соблюдения срока обращения в суд, возлагается на лицо, обратившееся в суд.

Принимая во внимание, что государственным инспектором труда в ходе проведенной проверки выявлено очевидное нарушение трудового законодательства, предписание выдано законно и обоснованно.

Обстоятельств, которые бы свидетельствовали о том, что оспариваемым предписанием нарушены права и свободы административного истца, созданы препятствия к осуществлению им своих прав и свобод, на него незаконно возложена какая-либо обязанность, судом не установлено.

В силу положений п. 1 ч. 2 ст. 227 КАС РФ суд принимает решение об удовлетворении полностью или в части заявленных требований о признании оспариваемых решения, действия (бездействия) незаконными, если признает их не соответствующими нормативным правовым актам и нарушающими права, свободы и законные интересы административного истца, и об обязанности административного ответчика устранить нарушения прав, свобод и законных интересов административного истца или препятствия к их осуществлению либо препятствия к осуществлению прав, свобод и реализации законных интересов лиц, в интересах которых было подано соответствующее административное исковое заявление.

Между тем, в судебном заседании не установлено обстоятельств, свидетельствующих о незаконности вынесенного Государственной инспекцией труда в Краснодарском крае предписания.

Выдавая обжалуемое предписание об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственный инспектор труда действовал в пределах предоставленных ст. 357 ТК РФ полномочий. При этом спор не является спором

между работником и работодателем (индивидуальным трудовым спором), а является требованием о соблюдении трудового законодательства, невыполнение которого влечет выдачу предписания, обязательного для исполнения в соответствии со ст. 356 ТК РФ.

Доводы административного истца не основаны на требованиях закона и основаны на неправильном толковании положений действующего законодательства.

При таких обстоятельствах, суд приходит к выводу, что оснований для удовлетворения административного иска ПАО «МегаФон» об оспаривании предписания №-И от ДД.ММ.ГГГГ не имеется.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 175-180, 218-228 КАС РФ, суд

решил:

В удовлетворении административного искового заявления Публичного акционерного общества «МегаФон» к Государственной инспекции труда в Краснодарском крае об оспаривании предписания - отказать.

Решение может быть обжаловано в Краснодарский краевой суд через Октябрьский районный суд города Краснодара в течение месяца со дня изготовления мотивированного решения.

Мотивированное решение изготовлено 22.11.2019.

Судья