

Разъяснения ВС РФ об административной ответственности за нарушение трудового законодательства

Рассмотрены особенности ответственности некоторых работодателей, в т. ч. банкротов, а также лиц, утративших статус ИП.

Отмечено, что утрата статуса ИП не мешает привлечь к ответственности за трудовые нарушения, совершенные в период до его прекращения, в пределах срока давности. Наказание лицу назначают как предпринимателю. Приведены особенности, которые следует учитывать при повторном привлечении к ответственности.

Рассмотрены нюансы квалификации такого рода нарушений. Не признается ненадлежащим оформлением трудового договора невключение в него условий из коллективных соглашений, локальных актов, например, конкретной даты выплаты зарплаты. Отмечено, что такие нарушения, как уклонение от оформления трудового договора, а также невыплата в срок зарплаты, не являются длящимися. Считается, что работодатель исполнил обязанность по выплате зарплаты и иных аналогичных сумм, если он передал в банк платежное поручение на перечисление и на его р/с есть достаточные средства.

Указывается, что следует считать нарушением порядка проведения спецоценки условий труда. Фактический допуск каждого сотрудника к работе без необходимого обучения, проверки знаний и обязательных Более не применяются отдельные разъяснения, касающиеся квалификации как повторного деликта нарушения законодательства о труде и о его охране должностным лицом.

Подробнее...

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. № 45 “О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права”

В связи с вопросами, возникающими в судебной практике при рассмотрении дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренных статьями 5.27 и 5.27¹ Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь статьей 126 Конституции Российской Федерации, статьями 2 и 5 Федерального

конституционного закона от 5 февраля 2014 года N 3-ФКЗ "О Верховном Суде Российской Федерации", постановляет дать следующие разъяснения:

1. В Российской Федерации гарантируется создание необходимых правовых условий, способствующих реализации права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Данные условия предусматривают право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также закрепляют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (статья 37, часть 5 статьи 75 Конституции Российской Федерации, статья 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)).

Российская Федерация, уважая труд граждан, обеспечивает защиту прав и свобод в сфере трудовых отношений, в том числе путем установления ответственности для лиц, допустивших нарушения правовых предписаний, включая административную ответственность, налагаемую в соответствии с нормами Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) (часть 5 статьи 75 Конституции Российской Федерации, статья 419 ТК РФ, статьи 5.27-5.34, 5.40, 5.42, 14.54, 15.33², 15.34 КоАП РФ).

2. Рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных частями 2, 5, 7 статьи 5.27, частью 5 статьи 5.27¹ КоАП РФ, относится к исключительной компетенции судей судов общей юрисдикции (часть 1 статьи 23.1 КоАП РФ). Ими также разрешаются дела об административных правонарушениях, закрепленных частями 1, 3, 4 и 6 статьи 5.27, частями 1-4 статьи 5.27¹ КоАП РФ, в случае, если должностное лицо, к которому поступило дело о таком административном правонарушении (статья 23.12 КоАП РФ), передает его на рассмотрение судье (часть 2 статьи 23.1 КоАП РФ).

3. Статьей 5.27 КоАП РФ предусмотрена ответственность за нарушение:

- трудового законодательства, которое состоит из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права;
- иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления) (статьи 5, 11 ТК РФ).

Нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влекут административную ответственность по статье

5.27¹ КоАП РФ. Указанная норма является специальной по отношению к статье 5.27 КоАП РФ.

При разрешении дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.27 и 5.27¹ КоАП РФ, подлежат применению общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, а также коллективные договоры, соглашения и принятые во исполнение положений законов и иных нормативных правовых актов локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (статьи 5, 8-10, часть вторая статьи 22 ТК РФ).

4. Закон, смягчающий или отменяющий административную ответственность за административное правонарушение либо иным образом улучшающий положение лица, совершившего административное правонарушение, имеет обратную силу, то есть распространяется и на лицо, которое совершило административное правонарушение до вступления такого закона в силу и в отношении которого постановление о назначении административного наказания не исполнено.

Приведенные положения должны учитываться судьями, рассматривающими дела об административных правонарушениях, применительно к внесению изменений не только в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, но и в законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, за нарушение которых предусмотрена административная ответственность (часть 2 статьи 1.7 КоАП РФ, статья 12 ТК РФ).

5. При привлечении к административной ответственности судьям следует проверять, в том числе был ли на момент совершения административного правонарушения соблюден порядок государственной регистрации нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, нарушение которых явилось основанием для возбуждения дела об административном правонарушении (если государственная регистрация данного акта предусмотрена законодательством), а также порядок его опубликования и вступления в силу.

6. Субъектами административной ответственности за нарушения трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выступают в том числе: работодатели - юридические лица, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица (далее - работодатели), их должностные лица, допустившие нарушения в сфере трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем (части 1, 2, 4-7 статьи 5.27, статья 5.27¹ КоАП РФ); физические или должностные лица, не уполномоченные работодателем на привлечение к трудовой деятельности иных лиц (части 3, 5 статьи 5.27 КоАП РФ).

К числу должностных лиц, подлежащих привлечению к административной ответственности по статьям 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, следует относить лиц, совершивших административные правонарушения в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на них организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций (примечание к статье 2.4 КоАП РФ).

Прекращение трудовых отношений с должностным лицом, в том числе руководителем организации, не исключает возможности возбуждения в отношении его производства по делу об административном правонарушении и привлечения к административной ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей (статья 2.4 КоАП РФ) и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год (часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ).

Государственная регистрация прекращения физическим лицом деятельности в качестве индивидуального предпринимателя не препятствует привлечению данного лица к административной ответственности в пределах срока давности за совершенные им в период осуществления указанной деятельности административные правонарушения, предусмотренные статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ. При этом такому лицу назначается административное наказание, установленное для индивидуальных предпринимателей.

Следует учитывать, что в период введения в отношении работодателя - юридического лица внешнего управления или конкурсного производства, а также после принятия арбитражным судом решения о признании выступающего в качестве работодателя индивидуального предпринимателя банкротом и о введении реализации имущества гражданина субъектом административных правонарушений, предусмотренных статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, может являться внешний, конкурсный, финансовый управляющий в случае осуществления им прав и обязанностей работодателя (статья 94, пункт 1 статьи 129, статья 214¹ Федерального закона от 26 октября 2002 года N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)", часть шестая статьи 20 ТК РФ).

7. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ, выражается в действиях (бездействии), связанных с невыполнением (ненадлежащим выполнением) лицом обязанностей, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе в несоблюдении срока утверждения графика отпусков (часть первая статьи 123 ТК РФ); непроведении индексации оплаты труда работников организации при наличии установленного порядка указанной индексации (статья 134 ТК РФ); необеспечении педагогическому работнику права на сокращенную продолжительность рабочего времени (пункт 1 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в

Российской Федерации"); нарушении установленного Правительством Российской Федерации порядка направления работников в служебные командировки; нарушении правил ведения трудовых книжек, утвержденных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

При этом следует учитывать, что норма части 1 статьи 5.27 КоАП РФ является общей по отношению к специальным нормам, изложенным в частях 3, 4 и 6 названной статьи.

8. Действия (бездействие) лица, ранее подвергнутого административному наказанию, подлежат квалификации по частям 2, 5, 7 статьи 5.27, части 5 статьи 5.27¹ КоАП РФ в том случае, если им совершено аналогичное административное правонарушение, которым является невыполнение (ненадлежащее выполнение) одной и той же обязанности, установленной трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в срок, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию за совершение такого же административного правонарушения (например, отказ в выдаче документов, связанных с работой, или их копий одному, затем другому сотруднику (часть первая статьи 62 ТК РФ) (статья 4.6 КоАП РФ).

С учетом этого судьям следует проверять, истек ли срок, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию, на дату совершения нового аналогичного административного правонарушения. Окончание течения данного срока на дату вынесения постановления по делу об административном правонарушении не влияет на квалификацию имевшего место невыполнения (ненадлежащего выполнения) обязанности.

В случае возбуждения дела об административном правонарушении в отношении, в частности, должностного лица необходимо учитывать, что возможность привлечения его к административной ответственности не ставится в зависимость от того, совершены аналогичные правонарушения по одному месту работы или в разных организациях. Так, руководитель, ранее привлеченный к административной ответственности, например, по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ за нарушения, допущенные в одной организации, а затем в течение установленного статьей 4.6 названного кодекса срока совершивший аналогичное нарушение, являясь должностным лицом другой организации, может быть привлечен к ответственности по части 2 статьи 5.27 КоАП РФ.

9. По делам об административных правонарушениях, предусмотренных частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ, необходимо установление факта допуска работника к выполнению им трудовой функции лицом, не имеющим на это полномочий, то есть действующим без ведома или поручения работодателя или уполномоченного на это его представителя (части третья и четвертая статьи 16, часть вторая статьи 67¹ ТК РФ).

К числу уполномоченных представителей работодателя следует относить лиц, наделенных полномочиями по найму работников в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора, а также иным способом, выбранным работодателем.

Неотъемлемым элементом объективной стороны состава данного административного правонарушения является отказ работодателя (или его уполномоченного представителя) в признании отношений, возникших между ним и лицом, фактически допущенным к работе, трудовыми (незаклучение с лицом, фактически допущенным к работе, трудового договора).

При этом судьям следует иметь в виду, что административное правонарушение, предусмотренное частью 3 статьи 5.27 КоАП РФ, не является дящимся, поскольку оно будет окончено с момента отказа работодателя признать в качестве трудовых отношения, возникшие между ним и работником, фактически допущенным к работе не уполномоченным на это лицом.

10. Частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ закреплена ответственность за уклонение от оформления трудового договора; ненадлежащее оформление трудового договора; заключение в нарушение требований части второй статьи 15 ТК РФ гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем.

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой статьи 67 ТК РФ возлагается на работодателя. Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, но при этом работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть третья статьи 16, часть вторая статьи 67 ТК РФ). Невыполнение данной обязанности в названный срок свидетельствует об уклонении работодателя от оформления трудового договора.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора для целей применения части 4 статьи 5.27 КоАП РФ следует понимать отсутствие в данном договоре тех сведений и (или) условий, которые предусмотрены частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (часть вторая статьи 9 ТК РФ).

При этом невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (например, конкретной даты выплаты заработной платы), не образует объективную сторону состава указанного административного правонарушения, поскольку у работодателя отсутствует предусмотренная законом обязанность закреплять соответствующие положения в трудовом договоре.

11. Доказательствами по делам об административных правонарушениях, предусмотренных частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, а именно личного выполнения работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, включая постоянный характер сложившихся отношений (статьи 15, 56 ТК РФ, статья 26.2 КоАП РФ).

К таким доказательствам помимо протокола об административном правонарушении, в частности, могут быть отнесены: объяснения лица, в отношении которого ведется производство по делу, показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей, письменные доказательства (в частности, оформленный лицу, фактически допущенному к работе, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности); журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности; ведомости выдачи денежных средств; заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе, товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах; распоряжение (приказ) работодателя о списке сотрудников, выполняющих трудовую функцию дистанционно; переписка сторон, в том числе по электронной почте; электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их контроля в сервисных программах, используемых работодателем, отчеты в конце установленного рабочего дня и т.п.); вещественные доказательства (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, которые находятся вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя), материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи.

12. Для привлечения к административной ответственности по части 4 статьи 5.27 КоАП РФ в связи с заключением гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, судье в ходе рассмотрения дела об административном правонарушении необходимо установить трудовой характер отношений, возникших между работником и работодателем, а также их оформление гражданско-правовым договором, заключенным в том числе путем обмена письмами, телеграммами, электронными документами либо иными данными (статья 19¹ ТК РФ, пункт 1 статьи 160, статья 434 Гражданского кодекса Российской Федерации).

В том случае, если до рассмотрения дела об административном правонарушении наличие трудовых отношений между работником и работодателем, заключившими гражданско-правовой договор, было установлено вступившим в законную силу решением суда, принятым в порядке гражданского судопроизводства, либо в случае признания законным предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения части второй статьи 15 ТК РФ в рамках административного судопроизводства судья при привлечении виновного лица к административной ответственности обязан учесть данный факт.

При выявлении в ходе проведения контрольного (надзорного) мероприятия признаков, свидетельствующих о том, что отношения, оформленные в виде гражданско-правового договора и впоследствии прекращенные, имеют признаки трудовых отношений, должностное лицо вправе возбудить производство по делу об административном правонарушении, предусмотренном частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, и передать такое дело для рассмотрения по существу судье, уполномоченному на его разрешение в порядке, предусмотренном Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (часть 2 статьи 23.1 КоАП РФ).

13. Необходимо иметь в виду, что административные правонарушения, предусмотренные частью 4 статьи 5.27 КоАП РФ, не являются длящимися.

Административное правонарушение, заключающееся в уклонении от оформления трудового договора в случае, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, будет окончено по истечении предусмотренных частью второй статьи 67 ТК РФ трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Датой совершения административного правонарушения, выразившегося в ненадлежащем оформлении трудового договора или заключении гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, является дата заключения соответствующего договора.

14. Трудовым кодексом Российской Федерации установлены сроки выплаты заработной платы работнику (статья 136). Нарушение названных сроков выплаты заработной платы в полном объеме, в том числе в неденежной форме, влечет привлечение виновного лица к административной ответственности по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ.

Данная норма также предусматривает административную ответственность за нарушение сроков выплат иных сумм, причитающихся работнику, в том числе компенсации за задержку указанных выплат (пункт 2 части первой статьи 136, часть первая статьи 142, статья 236 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что административная ответственность по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ наступает в том числе в случаях невыплаты заработной платы и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен, но они приступили к выполнению трудовой функции с ведома и по поручению работодателя либо его уполномоченного представителя (часть третья статьи 16 ТК РФ).

Кроме того, при фактическом допущении физического лица к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, когда работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан произвести оплату такому физическому лицу за фактически отработанное им время (выполненную работу) (часть первая статьи 67¹ ТК РФ). Невыполнение данной обязанности также может быть квалифицировано по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ.

При прекращении трудового договора с работником, выплата заработной платы и иных сумм которому в соответствии с положениями трудового или коллективного договора производилась в безналичной денежной форме путем перечисления денежных средств на его текущий счет в кредитной организации, окончательный расчет и перечисление всех сумм, причитающихся работнику, должны быть произведены работодателем в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (часть третья статьи 136, статья 140 ТК РФ).

Для решения вопроса о привлечении к административной ответственности работодатель считается исполнившим данную обязанность в день передачи им в банк платежного поручения о перечислении работнику причитающихся сумм при условии наличия на расчетном счете работодателя денежных средств в необходимом размере. При этом дата фактического зачисления денежных средств на текущий счет работника значения для квалификации

совершенных действий (бездействия) по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ не имеет.

15. При решении вопроса о привлечении к административной ответственности по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ следует также учитывать, что квалификации в качестве административного правонарушения не подлежат частичная невыплата (в размере менее половины подлежащей выплате суммы) свыше трех месяцев либо полная невыплата свыше двух месяцев заработной платы, иных установленных законом выплат работникам, совершенные из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем (физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации), поскольку такие действия (бездействие) содержат признаки уголовно наказуемого деяния, предусмотренного статьей 145¹ Уголовного кодекса Российской Федерации.

В случае установления указанных обстоятельств при рассмотрении дела об административном правонарушении данное дело подлежит прекращению с передачей материалов в орган предварительного расследования для решения вопроса о возбуждении уголовного дела (пункт 3 части 1¹ статьи 29.9 КоАП РФ, подпункт "а" пункта 1 части 2 статьи 151 Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации).

16. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению (часть вторая статьи 9 ТК РФ).

С учетом этого подлежащее квалификации по части 6 статьи 5.27 КоАП РФ воспрепятствование осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата (часть третья статьи 136 ТК РФ), имеет место в том числе в случае, когда работодатель отказывает работнику в замене кредитной организации на основании положений коллективного договора, предусматривающих выплату заработной платы исключительно через конкретную кредитную организацию.

17. Административное правонарушение, выражающееся в несвоевременной выплате работнику заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, не является длящимся; срок давности привлечения к административной ответственности за данное правонарушение начинается исчисляться со дня, следующего за днем, когда должна быть исполнена соответствующая обязанность (часть 1 статьи 4.5 КоАП РФ).

Необходимо учитывать, что нарушение каждого установленного срока выплаты заработной платы, других выплат, допущенное в отношении

нескольких работников, которым соответствующие выплаты не были произведены (произведены не в полном объеме) в одну и ту же дату, должно квалифицироваться как одно административное правонарушение, предусмотренное частью 6 статьи 5.27 КоАП РФ, о чем составляется один протокол об административном правонарушении (выносятся одно постановление о возбуждении дела об административном правонарушении), если не истекли сроки давности привлечения к административной ответственности.

18. Государственными нормативными требованиями охраны труда устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, влечет административную ответственность по соответствующей части статьи 5.27¹ КоАП РФ.

Например, административная ответственность по части 1 статьи 5.27¹ КоАП РФ наступает за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 1 класса классификации по степени риска причинения вреда пользователю.

19. По части 2 статьи 5.27¹ КоАП РФ подлежат квалификации непроведение или нарушение установленного порядка проведения работодателем на рабочих местах специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда (пункт 1 части 2 статьи 4, статья 17 Федерального закона от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон "О специальной оценке условий труда").

Нарушением установленного порядка проведения специальной оценки условий труда следует признавать невыполнение работодателем обязанностей, а также установленных в соответствии с названным федеральным законом обязательных требований к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам (в частности, пункты 2-5, 7 части 2 статьи 4, части 1-4 статьи 8, статьи 9, 11, части 10, 11 статьи 12, статья 15 Федерального закона "О специальной оценке условий труда").

При этом невыполнение работодателем иных обязанностей в связи с проведением специальной оценки условий труда, предусмотренных, например, пунктом 6 части 2 статьи 4 Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (нереализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда), образует объективную сторону состава

административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 5.27¹ КоАП РФ.

Обратить внимание судей на то, что нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда, допущенное организацией, проводившей специальную оценку условий труда, подлежит квалификации по статье 14.54 КоАП РФ.

20. Судьям необходимо учитывать, что административное правонарушение, предусмотренное частью 2 статьи 5.27¹ КоАП РФ, не является длящимся, поскольку выражается в невыполнении обязанностей к установленному сроку (например, непроведение специальной оценки условий труда, непредставление декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (часть 4 статьи 8, часть 2 статьи 11, часть 2 статьи 17 Федерального закона "О специальной оценке условий труда").

21. Допуск к исполнению трудовых обязанностей работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (далее также - прохождение необходимого обучения и проверка знаний), а также обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), обязательные психиатрические освидетельствования (далее также - обязательные осмотры) или имеющего медицинские противопоказания, влечет административную ответственность по части 3 статьи 5.27¹ КоАП РФ.

Так, состав административного правонарушения, предусмотренного частью 3 указанной статьи КоАП РФ, образует, например, допуск любого работника организации пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинской организации или детского учреждения, независимо от его трудовых функций, к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения периодических медицинских осмотров (часть вторая статьи 213 ТК РФ).

22. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний, а также обязательных осмотров или при наличии медицинских противопоказаний является длящимся административным правонарушением, поскольку оно выражается в длительном непрекращающемся невыполнении работодателем обязанности отстранить от работы (не допускать к работе) работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также при

выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором (часть 3 статьи 5.27¹ КоАП РФ, абзацы третий - пятый части первой статьи 76 ТК РФ).

Следует учитывать, что фактическое допущение каждого работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения необходимого обучения, проверки знаний или обязательных осмотров подлежит квалификации в качестве отдельного административного правонарушения с назначением административного наказания, предусмотренного частью 3 статьи 5.27¹ КоАП РФ.

23. Объективная сторона состава административного правонарушения, предусмотренного частью 4 статьи 5.27¹ КоАП РФ, выражается в бездействии, в частности в необеспечении работников (независимо от их количества) согласно установленным нормам средствами индивидуальной защиты, отнесенными соответствующим техническим регламентом о безопасности средств индивидуальной защиты к 2 классу в зависимости от степени риска причинения вреда работнику, а также невыполнении обязанности по хранению таких средств, их стирке, химической чистке, сушке, ремонту и своевременной замене (примечание к статье 5.27¹ КоАП РФ, часть третья статьи 221 ТК РФ).

В связи с тем, что часть 4 статьи 5.27¹ КоАП РФ устанавливает административную ответственность за необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, в случае выявления в рамках проведения проверки названного нарушения, допущенного в отношении нескольких работников, составляется один протокол об административном правонарушении.

Административное правонарушение, предусмотренное названной нормой, является длящимся.

24. Ввиду различной правовой природы таких способов защиты прав граждан, как индивидуальный трудовой спор и привлечение работодателя к административной ответственности за нарушение трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, наличие рассмотренного или подлежащего рассмотрению индивидуального трудового спора между работником и работодателем не исключает возможности привлечения последнего к административной ответственности.

При этом решение органа, уполномоченного на рассмотрение индивидуальных трудовых споров, подлежит учету судьей при рассмотрении дела об административном правонарушении в качестве одного из доказательств.

25. Если в ходе подготовки к рассмотрению дела об административном правонарушении, предусмотренном статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, судьей

будет установлено, что в материалах одного дела, переданного ему на рассмотрение, имеется несколько протоколов о различных административных правонарушениях, совершенных одним и тем же лицом, каждый протокол следует принимать для рассмотрения в отдельном производстве с вынесением постановления по каждому совершенному правонарушению (часть 1 статьи 4.4 КоАП РФ).

Если из протоколов об административных правонарушениях усматривается, что при совершении лицом одного действия (бездействия), содержащего составы административных правонарушений, ответственность за которые предусмотрена двумя или более статьями (частями статей) КоАП РФ и рассмотрение дел о которых подведомственно одному и тому же судье (например, невыполнение работодателем обязанностей выдать находящемуся на работе работнику в день увольнения трудовую книжку и произвести с ним расчет при условии, что данный работодатель ранее в пределах срока, установленного статьей 4.6 КоАП РФ, подвергался административной ответственности по частям 1 и 6 статьи 5.27 названного кодекса за совершение аналогичных правонарушений (части 2 и 7 статьи 5.27 КоАП РФ), то следует вынести определение об объединении таких материалов и рассмотреть их в одном производстве с вынесением одного постановления и назначением административного наказания по правилам части 2 статьи 4.4 КоАП РФ.

Вместе с тем в том случае, если совершенные административные правонарушения предусмотрены одной частью статьи 5.27 или 5.27¹ КоАП РФ, при назначении административного наказания за их совершение положения части 2 статьи 4.4 КоАП РФ не подлежат применению.

26. В случае, когда административные правонарушения, предусмотренные статьями 5.27, 5.27¹ КоАП РФ, были выявлены в ходе проведения контрольного (надзорного) мероприятия соблюдения требований нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основанием для проведения которого явилась жалоба (обращение) работника, указанное лицо привлекается к участию в производстве по делу в качестве потерпевшего, если ему указанным правонарушением причинен физический, имущественный или моральный вред (часть 1 статьи 25.2 КоАП РФ).

27. В связи с принятием настоящего постановления признать не подлежащим применению пункт 17 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 марта 2005 года N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" (с изменениями, внесенными постановлениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 25 мая 2006 года N 12, от 11 ноября 2008 года N 23, от 10 июня 2010 года N 13, от 9 февраля 2012 года N 3 и от 19 декабря 2013 года N 40).

Председатель Верховного
Российской Федерации

Суда В.М. Лебедев

Секретарь
судья Верховного
Российской Федерации

Пленума, В.В. Момотов
Суда