



ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

ПЛЕНУМ ВС РФ РАЗЪЯСНИЛ НЮАНСЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Пленума Верховного Суда России от 23 декабря 2021 г. N 45

Пленум Верховного Суда РФ дал разъяснения по вопросам, возникающим при рассмотрении дел об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 5.27 и 5.27.1 КоАП РФ. Например, разъяснено, что субъектами административной ответственности являются:

- работодатели и их должностные лица, допустившие нарушения в сфере трудовых отношений, возникающих между работником и работодателем (ч. 1, 2, 4–7 ст. 5.27, статья 5.27.1 КоАП РФ);
- физические лица или должностные лица, не уполномоченные работодателем на привлечение к трудовой деятельности иных лиц (ч. 3, 5 ст. 5.27 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 и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год.

В период введения в отношении работодателя – юрлица внешнего управления или конкурсного производства, а также после принятия арбитражным судом решения о признании выступающего в качестве работодателя ИП

банкротом и о введении реализации имущества гражданина субъектом административных правонарушений, предусмотренных ст. 5.27, 5.27.1 КоАП РФ, может являться внешний, конкурсный, финансовый управляющий в случае осуществления им прав и обязанностей работодателя.

К административной ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, могут привлечь за:

- несоблюдение срока утверждения графика отпусков;
- непроведение индексации заработной платы;
- необеспечение педработнику права на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- нарушение порядка направления работников в командировки;
- нарушение правил ведения трудовых книжек и пр.

Действия (бездействия) лица, ранее подвергнутого административному наказанию подлежат квалификации по ч. 2, 5, 7 ст. 5.27, ч. 5 ст. 5.27.1 КоАП РФ, в случае совершения аналогичного правонарушения, которым является невыполнение (ненадлежащее выполнение) одной и той же обязанности. При этом в случае возбуждения дела в отношении, в частности, должностного лица возможность привлечения его к ответственности не ставится в зависимость от того, совершены аналогичные правонарушения по одному месту работы или в разных организациях. Например, руководитель, привлеченный к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушения, допущенные в одной организации, в течение определенного статьей 4.6 КоАП РФ срока совершивший аналогичное нарушение, являясь должностным лицом другой организации, может быть привлечен к ответственности по ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Правонарушение, предусмотренное ч. 3 ст. 5.27 КоАП РФ (допущение к работе лицом, не уполномоченным на это

работодателем, если работодатель отказывается признать отношения трудовыми), не является длящимся, 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.

Частью 4 ст. 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.

Под ненадлежащим оформлением трудового договора следует понимать отсутствие в договоре сведений и условий, предусмотренных статьей 57 ТК РФ, а также включение в трудовой договор условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными законодательством. Разъяснено, что невключение в трудовой договор условий реализации трудовых прав и обязанностей, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, ЛНА, не образует объективную сторону состава правонарушения, предусмотренного ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ.

ВС РФ пояснил, какие данные можно отнести к доказательствам по данной категории дел:

- объяснения, показания лиц, допущенных к работе, и свидетелей;
- оформленный пропуск лицу, допущенному к работе;
- журнал регистрации прихода-ухода работников;
- графики работ;
- журналы инструктажей;
- ведомости выдачи денежных средств и пр.

Административное правонарушение, предусмотренное ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, не является длящимся: оно будет окончено по истечении трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Нарушение сроков выплаты заработной платы влечет привлечение виновного лица к ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. ВС РФ обращает внимание на то, что ответственность наступает в том числе в случаях невыплаты зарплаты и иных выплат работникам, с которыми трудовой договор не заключался либо не был надлежащим образом оформлен.

Для решения вопроса о привлечении к ответственности за нарушение сроков окончательного расчета в безналичной денежной форме с уволенным работником работодатель считается исполнившим обязанность по окончательному расчету в день передачи им в банк платежного поручения о перечислении работнику причитающихся ему сумм, дата же фактического зачисления денежных средств на счет работника значения не имеет.

Подлежащее квалификации по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ воспрепятствование осуществлению работником права на замену кредитной организации, в которую должна быть переведена зарплата, 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.

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 начинает исчисляться со дня, следующего за днем, когда должна быть исполнена соответствующая обязанность.

Нарушение 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.

По ч. 2 ст. 5.27.1 КоАП РФ подлежат квалификации не проведение или нарушение установленного порядка проведения работодателем на рабочих местах СОУТ. Нарушением установленного порядка проведения СОУТ следует признавать невыполнение работодателем обязанностей, а также установленных в соответствии с Законом о СОУТ обязательных требований к последовательно реализуемым в рамках проведения СОУТ процедурам. При этом невыполнение иных обязанностей в связи с проведением СОУТ (например, нереализация мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения СОУТ) подлежит квалификации по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

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 ст. 5.27.1 КоАП РФ.

КАК УДЕРЖИВАТЬ ДЕНЕЖНЫЕ СРЕДСТВА ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ОСНОВНОМУ МЕСТУ РАБОТЫ И ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ ДЛЯ УПЛАТЫ ЧЛЕНСКИХ ВЗНОСОВ В ПЕРВИЧНУЮ ПРОФСОЮЗНУЮ ОРГАНИЗАЦИЮ?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Удержание членских профсоюзных взносов осуществляется на основании заявления работника из всех сумм, причитающихся работнику, в том числе из заработной платы по основному месту работы и по совместительству.

Обоснование вывода:

Деятельность профсоюзов регулируется Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон N 10-ФЗ)¹(1). Подчеркнем, что в своей деятельности профсоюзы независимы (ст. 5 Закона N 10-ФЗ), самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, свою структуру, организуют

¹ Согласно п. 1 ст. 2 Закона N 10-ФЗ профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

свою деятельность и т. п. (п. 1 ст. 7 Закона N 10-ФЗ). В уставе профсоюза должен быть предусмотрен порядок уплаты вступительных и членских взносов (п. 2 ст. 7 Закона N 10-ФЗ). Таким образом, уплата вступительных и членских взносов осуществляется на основании порядка, разработанного профсоюзом самостоятельно. Этот порядок, по нашему мнению, может содержать размер взносов, способы и правила их уплаты (наличный, безналичный) и т. д. Отметим, что в соответствии с частью пятой ст. 377 ТК РФ и п. 3 ст. 28 Закона N 10-ФЗ при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Согласно части первой ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (часть первая ст. 135 ТК РФ). В силу части второй ст. 135 ТК РФ системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По смыслу ст. 15, части первой ст. 16, части второй ст. 57, части первой ст. 129 ТК РФ заработная плата является платой за выполнение работником трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) на основании заключенного с работодателем трудового договора.

Внутреннее совместительство представляет собой выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя на основании трудового договора (ст. 60.1, часть первая ст. 282 ТК РФ). Следовательно, трудовые отношения при работе по внутреннему совместительству и трудовые отношения по основному месту работы регулируются различными трудовыми договорами; за выполнение обязанностей по каждому из таких трудовых договоров работник получает отдельную заработную плату. Отметим, что порядок расчета, перечисления профсоюзных взносов, а также перечень видов заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, ни Трудовым Кодексом, ни Законом N 10-ФЗ не регламентированы.

Вместе с тем, как следует из пункта 3 Инструкции о порядке приема и учета вступительных и ежемесячных членских взносов в профсоюз, утвержденной постановлением Президиума ВЦСПС от 04.08.1960, протокол N 18, п. 9 (действующей до настоящего времени), в сумму заработ-

ной платы, премий и другого вознаграждения, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, включаются в том числе основная заработная плата и все виды дополнительных заработков, как, например, работа по совместительству, литературный гонорар, гонорар за произведения живописи и скульптуры, педагогическая работа, плата за выступления с лекциями, выступления в концертах, по радио, телевидению и всякого рода надбавки к зарплате (за выслугу лет, за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к этим районам, районные коэффициенты, за звание, ученую степень, за классность, за знание иностранных языков, персональные надбавки и т. д.).

На основании пункта 5 указанной Инструкции члены профсоюза, получающие заработную плату за работу по совместительству, уплачивают членские взносы по месту основной работы с общей суммы заработка, включая заработок по совместительству (смотрите апелляционное определение Мурманского областного суда от 09.06.2021 по делу N 33-1499/2021). Как разъясняет заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости И. Шкловец, размер и порядок уплаты членских взносов, как правило, устанавливаются решениями руководящих органов профсоюзных объединений. Так, согласно п. 1.2 Типового положения о порядке уплаты и распределения ежемесячных членских профсоюзных взносов, утвержденного постановлением Генерального Совета ФНПР от 29.05.1997 N 3-1 «О финансовой политике профсоюзов», членские профсоюзные взносы уплачиваются со всех начисленных работодателем сумм по оплате труда в денежной и натуральной формах за отработанное и неотработанное время, стимулирующих доплат и надбавок, компенсационных выплат, связанных с режимом работы и условиями труда, а также премий и единовременных поощрительных выплат, включаемых в фонд заработной платы (смотрите ответ на Вопрос: Удерживаются ли членские профсоюзные взносы с выплат по больничному листу? («Казенные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение», N 5, май 2012 г.).

Примером определения порядка уплаты взносов может служить постановление Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 27.10.2010 N 2-14 «Об утверждении Положения о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов в Профсоюзе работников народного образования и науки РФ». Так, например, в п. 1.7 Приложения N 1 к Положению о порядке уплаты, распределения, учета членских профсоюзных взносов, утвержденного указанным постановлением, к видам заработной платы, с которых уплачиваются членские профсоюзные взносы, относится оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству.

Таким образом, мы полагаем, что работодатель при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Удержание членских профсоюзных взносов осуществляется на основании заявления работника из всех сумм, причитающихся работнику, в том числе из заработной платы по основному месту работы и по совместительству.

*Ответ подготовил: Эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ
Евсюкова Валентина*

СРОЧНОСТЬ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕЛЬЗЯ ОПРАВДАТЬ ЛИШЬ ОБЪЕМОМ УСЛУГ, ОКАЗЫВАЕМЫХ РАБОТОДАТЕЛЕМ ЗАКАЗЧИКАМ

**Определение Верховного Суда РФ от 8 ноября 2021 г.
N 67-КГ21-13-КВ**

С гражданином был заключен срочный трудовой договор на период проведения работ, связанных с заведомо временным расширением объема оказываемых услуг на основании абзаца шестого части первой ст. 59 ТК РФ. Затем неоднократно заключались новые трудовые договоры. В связи с истечением срока последнего трудового договора работник был уволен.

Оказавшись без средств к существованию, уволенный работник обратился в суд с требованием признать временный трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Суды трех инстанций не поддержали позицию истца. По мнению суда первой инстанции, работник принимался на работу не для обеспечения хозяйственной деятельности организации, а для оказания услуг заказчику в рамках заключения срочных трудовых договоров, оснований для признания трудового договора заключенным на неопределенный срок не имелось, так как оказываемые организацией услуги не являются основным видом деятельности организации. Судебные инстанции также исходили из того, что работник соглашался на такие условия.

ВС РФ отправил дело на пересмотр.

Одним из случаев заключения трудового договора на определеннный срок в связи с характером предстоящей работы и условий её выполнения является заключение трудового договора для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг (абзац шестой части первой ст. 59 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора по названному основанию будет правомерным только тогда, когда работы, связанные с расширением объема оказываемых услуг, объективно носят временный характер, исключающий возможность продолжения трудовых отношений между сторонами данного договора после проведения названных работ.

Вместе с тем, если работодателем по такому срочному трудовому договору является организация, уставная деятельность которой предполагает оказание каких-либо услуг третьим лицам в рамках заключаемых организацией-работодателем с третьими лицами (заказчиками) гражданско-правовых договоров с определенным сроком действия, то ограниченный срок действия таких гражданско-правовых договоров сам по себе не предопределяет срочного характера работы, выполняемой работниками в порядке обеспечения исполнения обязательств работодателя по гражданско-правовым договорам, и не может служить достаточным правовым основанием для заключения с работниками срочных трудовых договоров и их последующего увольнения в связи с истечением срока указанных трудовых договоров.

Верховный Суд РФ ссылаясь, в частности, на постановление Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. N 25-П по делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой ст. 59 ТК РФ, распространив озвученные Конституционным Судом выводы на случаи заключения трудовых договоров по основанию, предусмотренному абзацем шестым части первой ст. 59 ТК РФ.

С 1 ФЕВРАЛЯ ГРАЖДАНЕ-ДОЛЖНИКИ ПОЛУЧАТ ПРАВО НА СОХРАНЕНИЕ СРЕДСТВ НА СЧЕТЕ В РАЗМЕРЕ ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА ПРИ СПИСАНИИ ПО ИСПОЛНИТЕЛЬНЫМ ДОКУМЕНТАМ

Федеральный закон от 29 июня 2021 г. N 234-ФЗ

Согласно вступающим в силу поправкам, предусмотренный ч. 1 ст. 446 ГПК РФ перечень имущества должника-гражданина, на которое не может быть обращено взыскание, дополняется указанием на заработную плату и иные доходы в размере прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации. В том случае, если величина прожиточного минимума, установленная в субъекте РФ по месту жительства должника для соответствующей социально-демографической группы населения, превышает общероссийский прожиточный минимум трудоспособного населения, объем исполнительского иммунитета определяется большей из этих величин.

Механизм реализации этого положения будет регламентироваться Законом об исполнительном производстве и предполагает следующее:

- судебный пристав в постановлении о возбуждении исполнительного производства разъясняет должнику его право на обращение с заявлением о сохранении доходов ежемесячно в размере прожиточного минимума;
- должник при подаче такого заявления указывает реквизиты банковского счета, на котором необходимо сохранять доходы;
- банк, при наличии в постановлении судебного пристава требования о сохранении доходов, не обращает взыскание на соответствующую денежную сумму, числящуюся на указанном в постановлении счете, и не производит из нее удержание. На эту сумму не может быть также наложен арест.

При наличии лиц, находящихся на иждивении у должника, последний вправе обратиться в суд с заявлением о сохранении ему заработной платы и иных доходов ежемесячно в размере, превышающем прожиточный минимум.

Рассматриваемое ограничение размера удержания из доходов должника не применяется по исполнительным документам о взыскании алиментов, о возмещении вреда, причиненного здоровью, о возмещении вреда в связи со смертью кормильца, а также о возмещении ущерба, причиненного преступлением.

В связи с вступлением указанных изменений в силу Минюст России скорректировал утвержденный им Порядок расчета суммы денежных средств на счете, на которую может быть обращено взыскание или наложен арест.

Напомним, что с 1 июля 2022 г. должники смогут обратиться с заявлением о сохранении дохода в размере прожиточного минимума непосредственно в обслуживающий банк в случае предъявления туда исполнительного документа самим взыскателем. К сведению: на 2022 год величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации для трудоспособного населения установлена в размере 13793 руб. Региональные значения прожиточного минимума по основным социально-демографическим группам населения определяются субъектами РФ.

*Ответ подготовил: Эксперт службы
Правового консалтинга ГАРАНТ
Ипполитова Ирина
Продолжение в следующем номере*