



КРУГЛЫЙ СТОЛ ОКЮР. ДИАЛОГ С РОСТРУДОМ: «ВОПРОСЫ КОНТРОЛЯ И НАДЗОРА В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ: НА ЧТО ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ БИЗНЕСУ»

25 января 2018 г. Объединение Корпоративных Юристов (ОКЮР) провело круглый стол с начальником управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) **Егором Ивановым** при участии партнера юридической фирмы «ЮСТ» **Анны Котовой-Смоленской** и руководителя группы трудового и спортивного права юридической фирмы «ЮСТ» **Александра Ксенофонтова**.

Александра Нестеренко, президент ОКЮР, подчеркнула, что вопросы контроля и надзора в трудовой сфере также интересуют членов Объединения и трудовое право — одно из приоритетных направлений в его деятельности, в рамках которого создан трудовой актив.

1. Новое в контрольно-надзорной деятельности (реформирование, применение риск-ориентированного подхода)

Е. Иванов начал свое выступление с рассказа об особенностях деятельности и перспективах развития Государственной инспекции труда (ГИТ) в России.

ГИТ действует в соответствии с Конвенцией Международной организации труда (МОТ) № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в Женеве 11.07.1947 на 30-й сессии Генеральной конференции МОТ) и в настоящее время занимает одну из лидирующих позиций среди надзорных органов по количеству проверочных мероприятий — наряду с такими службами, как Роспотребнадзор, Росздравнадзор и ФНС России. Однако, несмотря на это, ГИТ в течение года удается проверить только 1,7% хозяйствующих субъектов, тогда как МОТ ориентирует своих членов на показатель 20–25%.

Основным новшеством в контрольно-надзорной деятельности ГИТ стало введение риск-ориентированного подхода к проведению проверок работодателей.



Александр Ксенофонтов, руководитель группы трудового и спортивного права юридической фирмы «ЮСТ»; **Анна Котова-Смоленская**, партнер юридической фирмы «ЮСТ»; **Александра Нестеренко**, президент ОКЮР; **Егор Иванов**, начальник управления государственного надзора в сфере труда Федеральной службы по труду и занятости

Данный подход предусматривает распределение работодателей по группам в зависимости от степени риска для работников, с которым связана деятельность работодателя. Всего таких групп пять: высокого, значительного, среднего, умеренного или низкого риска. Отнесение к определенной группе риска влияет на частоту плановых проверок в будущем.

Критериями, определяющими группу риска, являются среди прочего отраслевая принадлежность предприятия, численность работников, устойчивость поведения, т.е. количество административных наказаний за предшествующие периоды, и др.

Спикер отметил несколько проблем, возникающих на практике и касающихся отраслевой принадлежности предприятий. В настоящий момент последняя определяется по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности (ОКВЭД). Между тем реальная деятельность предприятия зачастую отличается от заявленных в ЕГРЮЛ кодов ОКВЭД.

Такие показатели, как результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) и оценки профессиональных рисков каждого предприятия, на данный момент не используются для расчета группы риска. Тем не менее они будут включены в расчет в дальнейшем, когда большинство работодателей проведут СОУТ и оценку профессиональных рисков.

Е. Иванов также упомянул о приказе Роструда от 10.11.2017 № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных



Участники круглого стола

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права», вступившем в силу 4 февраля 2018 г. Приказ содержит более сотни проверочных листов, выбор которых для каждой конкретной проверки зависит от вида деятельности проверяемого предприятия.

2. Освобождение от ответственности при малозначительности нарушения. Критерии малозначительности

Согласно ст. 2.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) при малозначительности совершенного административного правонарушения уполномоченные органы могут освободить совершившее его лицо от ответственности и ограничиться устным замечанием.

А. Ксенофонтов пояснил, что согласно разъяснению Верховного Суда РФ роль правонарушителя также должна учитываться при решении вопроса о малозначительности нарушения. Это особенно важно, когда правонарушение совершено совместно несколькими должностными лицами работодателя.

А. Котова-Смоленская привела пример из практики, когда по итогам диалога с инспектором работодателю удалось добиться признания нарушения малозначительным. Это стало возможным потому, что работодатель смог доказать, что добросовестно соблюдал трудовое законодательство, несмотря на выявленные в ходе проверки небольшие нарушения.

В ходе обсуждения Е. Иванов представил Методические рекомендации по возбуждению, рассмотрению и пересмотру дел об административных правонарушениях, разработанные Рострудом для облегчения работы ГИТ в субъектах РФ и разъяснения спорных вопросов, возникающих на практике.

3. Назначение наказания в виде предупреждения при отсутствии угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников



По мнению Роструда, административное наказание в виде предупреждения может быть назначено при условии, что административное правонарушение совершено впервые и не создало реальной угрозы жизни и здоровью людей.

4. Возможность одновременной ответственности юридического лица и его должностных лиц

Е. Иванов озвучил позицию Роструда, согласно которой к административной ответственности привлекаются одновременно и юридическое лицо, и его должностное лицо при условии наличия вины обоих лиц.



Александр Ксенофонтов, Александра Нестеренко, Егор Иванов, Анна Котова-Смоленская

Если же функции единоличного исполнительного органа переданы управляющей компании, то используется следующий порядок привлечения к ответственности:

- само юридическое лицо привлекается к административной ответственности;
- управляющая компания привлекается к ответственности с установлением размера ответственности, который предусмотрен для юридических лиц; и
- единоличный исполнительный орган (генеральный директор) управляющей компании привлекается к административной ответственности как должностное лицо.

Для решения вопроса о возможности привлечения к административной ответственности руководителя филиала инспектору следует проанализировать предоставленные ему полномочия, закрепленные в доверенности. Если руководитель филиала выполняет организационно-распорядительные и/или административно-хозяйственные функции и имеет реальные материальные условия для их осуществления, он может быть привлечен к административной ответственности как должностное лицо.

5. Назначение наказания за совершение нескольких нарушений

В судебной практике подход к мультипликации наказаний неоднократно менялся. До недавнего времени Роструд за совершение нескольких нарушений назначал несколько наказаний в рамках одной статьи КоАП РФ.

В настоящий момент суды, а за ними и Роструд, изменили свое мнение, и теперь за несколько однотипных правонарушений в рамках одного состава назначается одно наказание.

6. Вопросы ответственности за неисполнение предписания государственного инспектора труда

ГИТ довольно часто сталкивается с неисполнением ее предписаний работодателями.



Анна Котова-Смоленская



Александр Ксенофонтов, Александра Нестеренко

В качестве одного из способов решения данной проблемы Е. Иванов видит установление штрафа за каждый день неисполнения предписания. При этом штраф должен быть достаточно высоким, чтобы мотивировать работодателя как можно скорее исполнять предписания ГИТ.

Кроме того, в практике ГИТ регулярно возникает вопрос о том, когда можно повторно привлекать к ответственности (составлять протокол) за делящееся неисполнение предписания. Можно ли это делать каждый день в течение всего периода неисполнения? Работодателям часто невыгодно исполнять предписания, так как оплата штрафа за неисполнение обходится им дешевле, чем устранение нарушений. С учетом этого и в связи с отсутствием нормативного регулирования и разъяснений Верховного Суда РФ данный вопрос так и остается без ответа.

7. Последствия признания незаконными результатов проверки, которые были положены в основу привлечения к ответственности

Постановление о привлечении к административной ответственности вступает в силу через десять дней после его вынесения. Между тем встречаются случаи, когда предприятие успешно обжалует результаты проверки, положенные в основу постановления, уже после истечения десятидневного срока.

Роструд рекомендует не медлить с обжалованием как акта проверки, так и постановления о привлечении к ответственности, а в случае пропуска срока на обжалование — обращаться с ходатайством о его восстановлении. Однако работодатели используют данную возможность крайне редко.

В завершение круглого стола Е. Иванов рекомендовал продолжить взаимодействие с ОКЮР в рабочем порядке. А. Нестеренко, в свою очередь, пригласила участвовать в трудовом активе ОКЮР новых коллег для нахождения оптимальных для работодателя решений при условии соблюдения прав работников.