

Шестой кассационный суд общей юрисдикции

Текст документа №8а-14847/2020 [88а-15782/2020]

ШЕСТОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

№ 88А-15782/2020

КАССАЦИОННОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ

21 июля 2020 года

город Самара

Судебная коллегия по административным делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции в составе:

председательствующего Б

судей А и Ф

рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу муниципального предприятия городского округа Самара «Трамвайно-троллейбусное управление» на апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Самарского областного суда от 17 декабря 2019 года по административному делу № 2а-3644/2019 по административному исковому заявлению муниципального предприятия городского округа Самара «Трамвайно-троллейбусное управление» к Государственной инспекции труда в Самарской области о признании предписания незаконным.

Заслушав доклад судьи Б, изложившего обстоятельства дела, доводы кассационной жалобы, объяснения в ее поддержку представителей МП г.о. Самара «ТТУ» по доверенности ФИО1 и ФИО2, представителя Государственной инспекции труда в Самарской области по доверенности ФИО3, возражавшего против удовлетворения жалобы, судебная коллегия по административным делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции

установила:

муниципальное предприятие городского округа Самара «Трамвайно-троллейбусное управление» (ранее и далее - МП г.о. Самара «ТТУ») обратилось в суд с административным иском к Государственной инспекции труда (далее – ГИТ, Инспекция) в Самарской области о признании незаконным и отмене предписания о нарушениях трудового законодательства, которые в действительности отсутствовали.

В обоснование заявленных требований указано, что ГИТ в Самарской области в отношении административного истца проведена внеплановая документальная проверка соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по результатам которой 29 июля 2019 года выдано предписание №-И/1 о возложении на МП г.о. Самара «ТТУ» обязанности произвести оплату труда ФИО4 (водителю трамвая ГДТ) за работу в ночное время за период с января по июнь 2019 года с учетом денежной компенсации, предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, и рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных лиц за нарушение требований трудового законодательства с соблюдением статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Решением Октябрьского районного суда г. Самары от 24 сентября 2019 года заявленные требования удовлетворены.

Апелляционным определением судебной коллегии по административным делам Самарского областного суда от 17 декабря 2019 года решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение об отказе в удовлетворении заявленных требований.

Не согласившись с принятым апелляционным определением, административный истец 25 мая 2020 года через суд первой инстанции обратился в Шестой кассационный суд общей юрисдикции с кассационной жалобой, в которой просит его отменить, принять по делу новое решение по аналогичным административному иску основаниям.

Давая собственный анализ обстоятельствам дела и нормам законодательства, податель жалобы ссылается на несоответствие выводов суда обстоятельствам дела и неправильное применение судом норм материального права, указывает, что разрешение трудового спора между ФИО4 и работодателем относится к компетенции комиссии по рассмотрению трудовых споров либо суда, в связи с чем инспектор труда не вправе возлагать на истца обязанность по выплате указанных в предписании денежных сумм.

Более того, ФИО4 за часы работы в вечернюю смену производилась доплата 20 процентов от должностного оклада (месячной тарифной ставки).

Лица, участвующие в деле, о времени и месте рассмотрения кассационной жалобы извещены своевременно и в надлежащей форме, что согласно части 2 статьи 326 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации не препятствует ее рассмотрению.

Проверив материалы административного дела, обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия по административным делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

В силу частей 2 и 3 статьи 328 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных актов в кассационном порядке кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов, изложенных в обжалованном судебном акте, обстоятельствам административного дела, неправильное применение норм материального права, нарушение или неправильное применение норм процессуального права, если оно привело или могло привести к принятию неправильного судебного акта. Судебный акт подлежит безусловной отмене кассационным судом общей юрисдикции в случаях, указанных в части 1 статьи 310 настоящего Кодекса.

Однако таких нарушений по данному делу допущено не было, апелляционное определение сомнений в законности не вызывает.

Основания и мотивы, по которым суд пришел к поставленным под сомнение в жалобе выводам, доказательства, принятые судом во внимание, примененные нормы материального права подробно приведены в оспариваемом акте и судебная коллегия суда кассационной инстанции не усматривает оснований считать его неправильным.

Как следует из материалов дела и установлено судами, на основании распоряжения заместителя руководителя ГИТ в Самарской области ФИО5 № от 1 июля 2019 года в связи с обращением работника (водителя) МП г.о. Самара «ТТУ» ФИО4 государственным инспектором труда (госинспектором) ГИТ в Самарской области ФИО3 проведена внеплановая документарная проверка на предмет соблюдения работодателем МП г.о. Самара «ТТУ» трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

По результатам проверки 29 июля 2019 года составлен акт проверки № и выдано предписание №, которым на МП г.о. Самара «ТТУ» возложена обязанность: в срок до 29

августа 2019 года произвести оплату ФИО4 (водителю трамвая ГТД) за работу в ночное время за период с января по июнь 2019 года с учетом денежной компенсации, предусмотренной статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации; в срок до 27 августа 2019 года рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных лиц за нарушение требований трудового законодательства с соблюдением статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации.

Удовлетворяя заявленные требования, суд первой инстанции, сославшись на недействующую с 1 января 2018 года редакцию пункта 2.9.2.1 Отраслевого соглашения по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2015 - 2017 годы (Соглашение о продлении срока действия на три года с 1 января 2018 года по 31 декабря 2020 года, с внесением изменений в «Отраслевое соглашение по организациям наземного городского электрического транспорта Российской Федерации на 2015 – 2017 годы» зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 20 ноября 2017 года), пришел к выводу, что МП г.о. Самара «ТТУ» не нарушало нормы Трудового кодекса Российской Федерации по оплате труда ФИО4, следовательно, предписание, вынесенное госинспектором труда ФИО3, является незаконным.

Апелляционная инстанция, отменяя решение суда первой инстанции, исходила из того, что работа ФИО4 в ночное время в табелях учета рабочего времени работодателем не учтена, в следствие чего водителю трамвая ФИО4 не произведена оплата в повышенном размере за работу в ночное время в период с января по июнь 2019 года.

По мнению судебной коллегии кассационного суда, данные выводы апелляционной инстанции являются верными, подробно мотивированы со ссылками на установленные обстоятельства, основаны на всестороннем, полном и объективном исследовании имеющихся в деле доказательств, правовая оценка которым дана в соответствии с требованиями статей 62 и 84 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, на правильном применении норм действующего законодательства - статей 22, 57, 91, 96, 135, 136, 154, 357, 360 Трудового кодекса Российской Федерации, а также постановления Госкомстата Российской Федерации от 5 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», согласно которому для расчета оплаты труда и учета времени, фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации применяются табели учета рабочего времени.

В соответствии с частью 4 статьи 91 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Частью 1 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Требования к содержанию трудового договора определены статьей 57 того же кодекса, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон, в частности, к первым относятся условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), а ко вторым - о видах и условиях дополнительного страхования работника.

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 (часть 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (абзац второй части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работа в ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

В силу частей 1 и 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате (часть 1 статьи 136).

Согласно пункту 4.2. Положения об оплате труда работников МП г.о. Самара «ТТУ», утвержденного директором предприятия ФИО6 (л.д. 118-119), установлено, что доплата за работу в ночное время работникам предприятия устанавливается в размере 40 процентов от должностного оклада (месячной тарифной ставки) за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

Конкретными путевыми листами с январь по июнь 2019 года, которые подписаны ФИО4, исследованы госинспектором труда и представлены суду, подтверждается ее работа в ночное время в 2019 году в определенное количество дней ежемесячно: в январе – 5, в феврале – 7, в марте – 3, в апреле – 9, в мае – 6, в июне – 2.

Однако в табелях учета рабочего времени работа ФИО4 в ночное время работодателем не учтена, начисление доплаты за работу в ночное время за январь – июнь 2019 года расчетными листами не подтверждено.

Доводы представителя МП г.о. Самара «ТТУ» о том, что работник ФИО4 работала в вечернюю смену с 13.00 до 22.00 и получала доплату 20 процентов от должностного оклада, был обоснованно отклонен судебной коллегией, поскольку из путевых листов, представленных в материалы дела, следует, что ФИО4 выполняла работу после 22.00 часов, то есть в ночное время, что предполагало оплату труда в более высоком размере, предусмотренном статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Довод кассационной жалобы о вынесении оспариваемого предписания Инспекцией по вопросам, не относящимся к ее компетенции, отклоняется судебной коллегией исходя из следующего.

Согласно статье 354 Трудового кодекса Российской Федерации федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

В силу статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации государственная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателем законодательства, то есть выявляет правонарушения, но не разрешает

споры, обязанность по рассмотрению которых возложена в силу статей 381 - 397 Трудового кодекса Российской Федерации на комиссии по трудовым спорам и суды.

Абзацем 6 части 1 статьи 357 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Из приведенных норм следует, что государственные инспекции труда, не являясь органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и по применению в связи с этим определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.

При выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственный инспектор труда вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника.

Работник ФИО4 имеет право на обращение в государственную инспекцию труда, госинспектор труда, действуя в пределах предоставленных законом полномочий, установив наличие очевидного нарушения трудового законодательства, вынес в адрес работодателя обязательное для исполнения предписание, указанные в котором факты нарушения трудового законодательства установлены судом апелляционной инстанции и получили надлежащую оценку в судебном постановлении.

Таким образом, суд кассационной инстанции не соглашается с доводом жалобы о превышении госинспектором труда ГИТ в Самарской области полномочий при вынесении предписания, поскольку он основан на неверном толковании положений статей 356 и 357 Трудового кодекса Российской Федерации.

Исходя из положений части 2 статьи 227 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, суд удовлетворяет заявленные требования об оспаривании решений и действий (бездействия) должностного лица, если установит, что оспариваемые решения, действия, бездействие нарушают права и свободы административного истца, а также не соответствуют закону или иному нормативному правовому акту. В случае отсутствия указанной совокупности суд отказывает в удовлетворении требований.

Вместе с тем такой необходимой совокупности по настоящему делу не установлено.

Судебная коллегия кассационного суда констатирует, что по доводам кассационной жалобы не имеется оснований не согласиться с обоснованностью и правомерностью выводов суда апелляционной инстанции, которые исчерпывающе мотивированы, основаны на юридически значимых обстоятельствах, установленных судом по результатам надлежащей правовой оценки и тщательного анализа совокупности представленных доказательств, и не противоречат нормам примененных законов, регулирующих спорные правоотношения.

Доводы жалобы с иным толкованием положений трудового законодательства не подтверждают неправильного применения судом апелляционной инстанции норм материального или процессуального права, а направлены на переоценку исследованных судом обстоятельств дела, представленных доказательств и сделанных на их основе

выводов, что в силу положений статьи 329 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации не относится к компетенции суда кассационной инстанции.

Доводы, приведенные в кассационной жалобе, лишены бесспорных правовых аргументов, не могут служить основаниями для отмены законного и обоснованного решения суда апелляционной инстанции, который при известной позиции административного истца дал ей объективную оценку с приведением убедительных мотивов в апелляционном определении.

Руководствуясь статьями 329 и 330 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации, судебная коллегия по административным делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции

определила:

апелляционное определение судебной коллегии по административным делам Самарского областного суда от 17 декабря 2019 года оставить без изменения, кассационную жалобу муниципального предприятия г.о. Самара «Трамвайно-троллейбусное управление» – без удовлетворения.

Кассационное определение может быть обжаловано в Судебную коллегия по административным делам Верховного Суда Российской Федерации в порядке и сроки, установленные главой 35 Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации.

Кассационное определение в полном объеме изготовлено 24 июля 2020 года.

Председательствующий:

Судьи: