**РЕШЕНИЕ**

**Именем Российской Федерации**

17 августа 2022 года Черемушкинский районный суд адрес в составе судьи фио, при секретаре фио, рассмотрев в открытом судебном заседании административное дело № 2а-707/2022 по административному иску ООО «ИАС» об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в адрес,

УСТАНОВИЛ:

ООО «ИАС» обратилось в суд с административным иском об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в адрес. В обоснование своих требований административный истец указал, что 22 января 2021 года бывший сотрудник ООО «ИАС» фио обратилась в Государственную инспекцию труда в адрес по факту несвоевременной выплаты премии со стороны работодателя. 15 февраля 2020 г., в связи с обращением фио, на основании распоряжения (приказа) Государственной инспекции труда в адрес у общества запрошен список документов. 11 марта 2021г. запрошенный комплект документов по списку, прямо поименованному в п. 13 вышеуказанного распоряжения (приказа), был предоставлен государственному инспектору труда. Вместе с тем, 11 марта 2021 г. государственный инспектор стал запрашивать дополнительные документы, входящие за рамки предмета обращения фио, а именно: документы по факту проведения оценки условий труда фио и генерального директора ООО «ИАС» – фио Представителем ООО «ИАС» было сообщено инспектору, что данные документы ООО «ИАС» имеются в наличии, но поскольку в п. 13 распоряжения (приказа) они не были указаны и предмет обращения фио был иной, представитель попросил предоставить дополнительное время для их предоставления. Одновременно ООО «ИАС» выдано предписание № 77/7-1443-21-ОБ/12-8262-И/1362 от 11 марта 2021 года об устранении нарушений трудового законодательства, которым на общество возложена обязанность указать условия труда на рабочем месте в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в трудовом договоре № 1 от 17 января 2017г. с работником фио (нарушен абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК РФ) (п.1 предписания), и в связи с нарушениями, выявленными при проведении проверки, в соответствии с абз. 6 ст. 357 ТК РФ рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц виновных в их совершении. Указанное предписание ООО «ИАС» считает незаконным и подлежащим отмене, поскольку срок проведения специальной оценки труда в данном случае установлен п. 6 ст. 27 Закона № 426-ФЗ, согласно которому в отношении рабочих мест, не указанных в [части 6 статьи 10](consultantplus://offline/ref=BF51775B6EBA1BA3A8EDC69A15A4D445946146A9CC1581EDDEE3DDBE6E2E489298791C20B46BFB7AC89FCF04F38C033E6BE561C7D1FF3965n0tAT) настоящего Федерального закона, специальная оценка условий труда может проводиться поэтапно и должна быть завершена не позднее чем 31 декабря 2018 года, в связи с чем дополнительное соглашение с фио к трудовому договору от 17 января 2017г. было заключено в установленный законом срок (с учетом двухмесячного срока на ознакомление с отчетом об оценке условий труда от 22 февраля 2019г.), а именно 23 апреля 2019г. в соответствии со ст. 72 ТК РФ, следовательно, у инспекции отсутствовали основания для выдачи обжалуемого решения. Более того, проверка проведена государственным инспектором с нарушением п.3 ст. 15 Федерального закона от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля», а именно: инспектор вышел за пределы предмета обращения фио о нарушении сроков выплаты премии. Кроме того, по состоянию на 10 марта 2021 года разногласия между фио и ООО «ИАС» были урегулированы и фио отозвала свою жалобу из трудовой инспекции, а потому отсутствовали основания для продолжения рассмотрения ее жалобы.

Как указывает истец, 11 марта 2021 года запрошенный комплект документов по списку, поименованному в п. 13 распоряжения (приказа) был предоставлен инспектору, и инспектор не вправе был запрашивать дополнительные документы, выходящие за рамки предмета обращения фио, а именно: документы по факту проведения оценки условий труда фио и генерального директора ООО «ИАС» – фио

Также истец ссылался на недостоверность сведений, изложенных в акте проверки Государственной инспекции труда в адрес от 11 мата 2021г., на основании которого вынесено предписание. Так, 10 декабря 2020г. между ООО «Информаудитсервис. Консалтинг и Аутсорсинг» (работодатель) и фио (работник) заключен трудовой договор № 153; 10 декабря 2020г. между ООО «Информаудитсервис. Консалтинг и Аутсорсинг» (работодатель) и фио (работник) подписано дополнительное соглашение об изменении п. 1.4 трудового договора с указанием на то, что «Условия труда на рабочем месте работника по степени вредности и (или) опасности будут определены и указаны по итогам проведения специальной оценки условий труда на рабочем месте». Поскольку рабочее место фио согласно данным отчета по СОУТ от 18 февраля 2019г. является вновь созданным, то у ООО «ИАС» имеется 12 месяцев для проведения оценки условий труда на рабочем месте фио, т.е. срок проведения оценки условий труда на рабочем месте фио истек бы 10 декабря 2021г. Таким образом, обстоятельства, указанные в акте проверки и предписании, о том, что документы по специальной оценке условий труда на сотрудников фио и фио отсутствовали, не соответствуют фактическим обстоятельствам дела.

Административный истец просит признать незаконными и отменить предписание Государственной инспекции труда в адрес от 11 марта 2021 года № 77/7-1443-21-ОБ/12-8262-И/1362.

Представитель административного истца в судебное заседание явился, административные исковые требования поддержали в полном объеме.

Представитель административного ответчика в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен надлежащим образом, представил письменные возражения на иск, в которых просил отказать в удовлетворения требований истца по основаниям, указанным в отзыве на иск.

Суд, выслушав объяснения представителя истца, исследовав письменные материалы дела, приходит к следующему.

В соответствии со 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.

Частями 9, 11 статьи 226 КАС РФ установлено, что если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, при рассмотрении административного дела об оспаривании решения, действия (бездействия) органа, организации, лица, наделённых государственными или иными публичными полномочиями, суд выясняет:

1) нарушены ли права, свободы и законные интересы административного истца или лиц, в защиту прав, свобод и законных интересов которых подано соответствующее административное исковое заявление;

2) соблюдены ли сроки обращения в суд;

3) соблюдены ли требования нормативных правовых актов, устанавливающих:

а) полномочия органа, организации, лица, наделенных государственными или иными публичными полномочиями, на принятие оспариваемого решения, совершение оспариваемого действия (бездействия);

б) порядок принятия оспариваемого решения, совершения оспариваемого действия (бездействия) в случае, если такой порядок установлен;

в) основания для принятия оспариваемого решения, совершения оспариваемого действия (бездействия), если такие основания предусмотрены нормативными правовыми актами;

4) соответствует ли содержание оспариваемого решения, совершенного оспариваемого действия (бездействия) нормативным правовым актам, регулирующим спорные отношения.

Согласно [абз. 2 ст. 356](consultantplus://offline/ref=7005917F054FE6AA41D2F33E1F76C7F79882F7FA9C8E612D33C08BE7FD265C626663DDA222FAA3F21869C5BBF6A696AA3C80DC652ECBE766gAhAL) ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением 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.

В соответствии с [абз. 6 ч. 1 ст. 357](consultantplus://offline/ref=7005917F054FE6AA41D2F33E1F76C7F79882F7FA9C8E612D33C08BE7FD265C626663DDA222F9AFFD1869C5BBF6A696AA3C80DC652ECBE766gAhAL) ТК РФ 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.

В силу ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» условия труда по степени вредности и (или) опасности подразделяются на четыре класса - оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. Оптимальными условиями труда (1 класс) являются условия труда, при которых воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов отсутствует или уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда и принятые в качестве безопасных для человека, и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности работника. Допустимыми условиями труда (2 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых не превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда, а измененное функциональное состояние организма работника восстанавливается во время регламентированного отдыха или к началу следующего рабочего дня (смены). Вредными условиями труда (3 класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда. Опасными условиями труда (4 класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обусловливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

По смыслу ст. 209 ТК понятие «условие труда» объединяет совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, которые влияют на работоспособность и здоровье работника.

В силу ст. 57 ТК РФ обязательными для включения в трудовой договор являются, в том числе условия труда на рабочем месте.

Согласно ч. 3 ст. 57 ТК РФ, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Судом установлено, что в Государственную инспекцию труда в адрес поступило обращение фио, зарегистрированное за № 77/7-143-21-ОБ от 22.01.2021, по вопросам нарушения процедуры заключения трудового договора, невыплаты заработной платы и расчета при увольнении.

15.02.2021г. государственным инспектором по труду фио была составлена служебная записка (л.д.150) в которой указано о необходимости проведения проверки по перечисленным в обращении фио обстоятельствах.

15.02.2020г. Государственной инспекцией труда адрес был выдан приказ №77/7-1443-21-ОБ/12-5142-И/1362 (л.д.146-149) в соответствии с п.6 которого установлено что проверка проводится с целью защиты прав и интересов работника в связи с рассмотрением обращения фио №77/7-1443-21-ОБ от 22.01.2021г. по вопросам невыплаты заработной платы и расчета при увольнении.

Согласно данному распоряжению срок проведения проверки установлен не более 20 рабочих дней, начиная с 18 февраля 2021 года, со сроком окончания – не позднее 19 марта 2021г.

Как следует из данного распоряжения, для целей и задач проведения проверки, инспекцией у ООО «ИАС», в частности, затребованы решение уполномоченного органа управления общества об избрании (назначении) единоличного исполнительного органа, трудовой договор и дополнительные соглашения, заключенные с указанным лицом (при наличии), приказ о назначении (вступлении) данного лица в должность, личная карточка унифицированной формы Т-2, в том числе, затребованы документы, подтверждающие оформление приема на работу фио, в частности, трудовой договор с приложением дополнительных соглашений (при наличии), приказ (распоряжение) о приёме на работу, приказы (распоряжения) о переводе (при наличии), личная карточка унифицированной формы Т-2, книга движения трудовых книжек, карточка СОУТ.

Статьей 352 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) предусмотрено, что одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод является государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно статье 356 ТК РФ федеральная инспекция труда в соответствии с возложенными на нее задачами, в частности, осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений (абзац второй).

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 (абзац шестой части 1 статьи 357 ТК РФ).

В случае обращения работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению (часть 2 статьи 357 ТК РФ).

Основания и цель проверки должны соответствовать статье 360 ТК РФ, то есть должен соответствовать предмету обращения работников.

Федеральный государственный надзор в сфере труда осуществляется, в том числе посредством проведения плановых и внеплановых проверок (документарных проверок и (или) выездных) в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 26 декабря 2008 года N 294-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля", с учетом особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Согласно Федеральному закону от 26 декабря 2008 года № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» органы государственного контроля (надзора) вправе проводить внеплановые документарные проверки юридических лиц на предмет соблюдения обязательных требований (статьи 10, 11).

Внеплановая проверка проводится в форме документарной проверки и (или) выездной проверки в порядке, установленном соответственно статьями 11 и 12 названного закона (часть 4 статьи 10).

Проверка проводится на основании распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля. Типовая форма распоряжения или приказа руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля устанавливается федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным Правительством Российской Федерации. Проверка может проводиться только должностным лицом или должностными лицами, которые указаны в распоряжении или приказе руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля (часть 1 статьи 14).

В распоряжении или приказе руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля, в числе прочего, указываются цели, задачи, предмет проверки и срок ее проведения; правовые основания проведения проверки, в том числе подлежащие проверке обязательные требования и требования, установленные муниципальными правовыми актами; сроки проведения и перечень мероприятий по контролю, необходимых для достижения целей и задач проведения проверки(пункт 4, 5, 6 части 2 статьи 14).

При проведении проверки должностные лица органа государственного контроля (надзора), органа муниципального контроля не вправе требовать представления документов, если они не являются объектами проверки или не относятся к предмету проверки (пункт 11 статьи 11, пункт 3 статьи 15).

Результаты проверки, проведенной органом государственного контроля (надзора), органом муниципального контроля с грубым нарушением установленных настоящим Федеральным законом требований к организации и проведению проверок, не могут являться доказательствами нарушения юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, и подлежат отмене вышестоящим органом государственного контроля (надзора) или судом на основании заявления юридического лица, индивидуального предпринимателя. К грубым нарушениям относится нарушение требований, предусмотренных частью 1 статьи 14 указанного закона (в части проведения проверки без распоряжения руководителя, заместителя руководителя органа государственного контроля (надзора) (часть 1, пункт 4 части 2 статьи 20).

Аналогичные требования устанавливались действовавшим на момент проведения проверки Административным регламентом осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденным приказом Роструда от 13 июня 2019 года № 160 (абзац 4 пункта 8, пункты 86-114).

Исходя из анализа приведенных положений закона, суд приходит к выводу о том, что с учетом обстоятельств дела, целей и задач проверки, назначенной по заявлению фио, обозначенных в распоряжении о проведении проверки, у инспектора отсутствовало право требовать предоставления документов об условиях труда на рабочем в отношении фио и фио, требования инспектора не соответствуют изданному распоряжению о проведении проверки, поскольку из указанного распоряжения не следует что административный истец должен был представить дополнительное соглашение об условиях труда на рабочем месте заключенное с генеральным директором фио и сотрудником фио, при этом административный истец добросовестно исполнил требования инспектора о предоставлении документов в запрашиваемой части, а потому отсутствуют основания полагать, что обществу следовало представить заключенное с генеральным директором и фио соглашение о специальных условиях труда на рабочем месте.

11 марта 2021 года по результатам внеплановой документарной проверки государственным инспектором труда составлен акт проверки, из которого, в частности, следует, что в нарушение ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре № 153 от 10 декабря 2020 года с работником фио и в трудовом договоре № 1 от 17 января 2017 года с фио не содержится пункт об условиях труда на рабочем месте в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», при этом ООО «ИАС» не представлены приложения к трудовым договорам или отдельные соглашения сторон, заключенные в письменной форме, которыми в указанные договора внесены обязательные для включения в трудовой договор условия, а именно условия труда на рабочем месте работника (установленные в соответствии с проведенной в обществе СОУТ на рабочих местах работников) в соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ.

С данным актом представитель ООО «ИАС» не согласился, направил в адрес инспекции по труду 18.03.2021г. возражения на акт проверки (л.д.233-234), в которых указал на несоответствие действительности указания инспектором в акте на отсутствие заключенных Дополнительных соглашений с фио и фио с приложением подтверждающих документов.

Также по результатам внеплановой документарной проверки государственным инспектором труда Государственной инспекции труда в адрес административному истцу выдано предписание от77/7-1443-21-ОБ/12-8262-И/1362 от 11 марта 2021 года об устранении нарушений трудового законодательства, которым на общество возложена обязанность - указать условия труда на рабочем месте в соответствии со ст. 14 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в трудовом договоре № 1 от 17 января 2017г. с работником фио (нарушены абз. 9 ч. 2 ст. 57 ТК адресадрес закона от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (п.1 предписания), и в связи с нарушениями, выявленными при проведении проверки, в соответствии с абз. 6 ст. 357 ТК РФ рассмотреть вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц виновных в их совершении (п.2 предписания).

Вместе с тем, как следует из материалов дела, административный истец представил доказательства проведения соответствующей проверки специальных условий труда в 2019 году, в том числе, дополнительное соглашение с генеральным директором фио и фио об условиях труда на рабочем месте.

Поскольку административный истец представил доказательства проведения соответствующей проверки специальных условий труда в 2019 году, в том числе, дополнительное соглашение с генеральным директором фио и фио об условиях труда на рабочем месте, то акт проверки от 11.03.2021г. и предписание от77/7-1443-21-ОБ/12-8262-И/1362 от 11.03.2021г. составлены с грубыми нарушениями трудового законодательства.

Также суд учитывает, что фио 10.03.2021г. отозвала свою жалобу ввиду урегулирования спора с ООО «ИАС», то есть до момента составления акта от 11.03.2021г. и предписания от77/7-1443-21-ОБ/12-8262-И/1362 от 11.03.2021г.

Оценив собранные по делу доказательства в их совокупности по правилам [статьи 84](consultantplus://offline/ref=6739D74F8BCDBB3EE6E971D2D3B2F53B697AF09AB779A9DC34192EA10A9BAE3187DFD5194F7F875EB32BFB2CA52819012A4D37016CA2A57DE9K3W) КАС РФ с учетом установленных по делу обстоятельств, суд приходит к выводу об удовлетворению заявленных административных исковых требований, поскольку при вынесении оспариваемого предписания государственный инспектор труда вышел за пределы предоставленных ему трудовым законодательством полномочий, а ООО «ИАС» представлены доказательства проведения соответствующей проверки специальных условий труда в 2019 году, в том числе, дополнительное соглашение с генеральным директором фио и фио об условиях труда на рабочем месте.

Руководствуясь ст.ст. 175-180 КАС РФ, суд

РЕШИЛ:

Заявленные требования ООО «ИАС» удовлетворить.

Признать незаконными и отменить предписание Государственной инспекции труда в адрес от 11 марта 2021 года № 77/7-1443-21-ОБ/12-8262-И/1362.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение месяца с момента изготовления решения в окончательной форме через Черемушкинский районный суд адрес.

Мотивированное решение изготовлено 22 августа 2022 года.

фио Алексеев

**РЕШЕНИЕ**

**Именем Российской Федерации**

17 августа 2022 года Черемушкинский районный суд адрес в составе судьи фио, при секретаре фио, рассмотрев в открытом судебном заседании административное дело № 2а-707/2022 по административному иску ООО «ИАС» об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в адрес, руководствуясь ст.ст. 175-180 КАС РФ, суд

РЕШИЛ:

Заявленные требования ООО «ИАС» удовлетворить.

Признать незаконными и отменить предписание Государственной инспекции труда в адрес от 11 марта 2021 года № 77/7-1443-21-ОБ/12-8262-И/1362.

Решение может быть обжаловано в апелляционном порядке в Московский городской суд в течение месяца с момента изготовления решения в окончательной форме через Черемушкинский районный суд адрес.

фио Алексеев