

Ответственность по ст. 5.27 КОАП: какие доводы помогут оспорить нарушения в сфере труда

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "Консультант Плюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 28.03.2019.

Есть ли состав нарушения, не истек ли срок давности, можно ли считать нарушение малозначительным - на эти вопросы должен ответить юрист, оценивая перспективы обжалования штрафа. Поможем найти ответы, опираясь на судебную практику последних лет.

Нарушение трудового законодательства (ч. 1 ст. 5.27 КоАП)

Иstek срок давности	Со дня нарушения прошло более одного года (ст. 4.5, п. 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП). Нарушение длящимся не является, срок исчисляется со дня совершения нарушения, а не со дня, когда его обнаружили проверяющие. <i>Решение Владимирского областного суда</i>
Несколько однотипных нарушений оформлены не одним, а несколькими постановлениями	В ходе одной или нескольких проверок, проведенных в одно время, выявлены одни и те же нарушения. Наказывать должны однократно за все нарушения в совокупности, а не за каждое в отдельности. <i>Постановление Верховного Суда РФ</i> <i>Решение Верховного суда Республики Алтай</i>
Нет состава нарушения	Наказали за неправомерное наложение дисциплинарного взыскания Трудовая инспекция не вправе рассматривать подобные вопросы. Это компетенция суда и комиссии по трудовым спорам. <i>Постановление Верховного Суда РФ</i>
	Наказали за неправомерное изменение трудовой функции работника Нарушения нет, если работодатель лишь изменил название должности и внес не принципиальные уточнения в перечень обязанностей работника. <i>Постановление Верховного Суда РФ</i>
	Наказали за нарушения в оформлении трудовых договоров За такое нарушение должны наказать не по ч. 1, а по ч. 4 ст. 5.27 КоАП. Поскольку по ч. 4 штрафы выше, при обжаловании постановления суд не будет переквалифицировать нарушение, а отменит постановление и прекратит производство по делу. <i>Решение Приморского краевого суда</i>
	Наказали за нарушение режима труда и отдыха работников либо иных требований охраны труда За такое нарушение должны наказать не по ч. 1 ст. 5.27, а по ч. 1 ст. 5.27.1 КоАП. Поскольку по последней статье штрафы выше, при обжаловании суд не будет переквалифицировать нарушение, а отменит постановление и прекратит производство по делу. <i>Постановление Верховного Суда РФ</i>
Нарушение малозначительное	- Не было подписей работника на титульном листе трудовой книжки и в приказе о приеме на работу.

	<i>Решение Верховного суда Республики Тыва</i> - В день увольнения не выдана трудовая книжка, которую бывший работник впоследствии все же получил. <i>Решение Хабаровского краевого суда</i> - В расчетных листках не было расшифровки составных частей зарплаты. <i>Решение Забайкальского краевого суда</i> - График отпусков утвержден позже чем за две недели до наступления нового года. <i>Решение Забайкальского краевого суда</i>
--	--

Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора (ч. 4 ст. 5.27 КоАП)

Истек срок давности	Со дня нарушения прошло более одного года (ст. 4.5, п. 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП). Нарушение длящимся не является, срок исчисляется со дня совершения нарушения, а не со дня, когда его обнаружили проверяющие. <i>Постановление Верховного Суда РФ</i>
За одно и то же нарушение наложено несколько штрафов	Даже если в протоколе указаны несколько работников, с которыми не заключены трудовые договоры, штрафовать должны однократно за всех работников, а не по отдельности за каждого. <i>Постановление Верховного Суда РФ</i>
Нарушение малозначительное	- Несвоевременно подписали трудовой договор. <i>Решение Хабаровского краевого суда</i> - Несвоевременно ознакомили с приказом о приеме на работу. <i>Решение Хабаровского краевого суда</i>

Невыплата сумм, причитающихся работнику (ч. 6 ст. 5.27 КоАП)

Истек срок давности	Со дня нарушения прошло более одного года (ст. 4.5, п. 6 ч. 1 ст. 24.5 КоАП). Нарушение длящимся не является, срок исчисляется со дня совершения нарушения, а не со дня, когда его обнаружили проверяющие. <i>Решение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры</i>
Нет состава нарушения	Нельзя штрафовать руководителя организации, если на момент нарушения он был в отпуске, а его обязанности исполнял заместитель. <i>Решение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа</i>
	Нельзя штрафовать за неправомерное, по мнению проверяющих, удержание средств из зарплаты. Этот вопрос должен решаться в суде в рамках индивидуального трудового спора между работником и работодателем. <i>Решение Челябинского областного суда</i>