

КАК ГОТОВИТЬ ОБЪЯСНЕНИЯ ДЛЯ ТРУДОВОЙ ИНСПЕКЦИИ



Мария Гнутова
Советник АЛРУД



Анастасия Луковникова
Консультант АЛРУД

Чем поможет: *защитит компанию от претензий ГИТ.*

Работник пожаловался в трудовую инспекцию, и в организацию пришла проверка. Задача юриста — разработать правовую позицию и подготовить объяснения, чтобы защитить компанию. Читайте, что для этого потребуется.

1 Изучите распоряжение о проведении проверки

В распоряжении о проведении проверки есть базовая информация: с какой целью пришла ГИТ и по жалобе кого. Например: «настоящая проверка проводится с целью защиты прав и интересов работника в связи с обращением № 777 (оплата труда)». Кроме того, в распоряжении есть список документов, которые обязан представить работодатель. Чаще всего информации недостаточно, чтобы выработать позицию защиты. Но можно определить, какие нарушения будет искать ГИТ, и подготовить аргументы.

2 Ознакомьтесь с полным текстом жалобы

Узнайте все претензии работника. Как правило, инспекторы ГИТ зачитывают работодателям вопросы из жалобы. Но если инспектор не озвучил полный текст жалобы, изучите ее самостоятельно.

Подайте ходатайство об ознакомлении с жалобой или ознакомьтесь с ней по итогам проверки, когда будете смотреть все материалы.^{294 ФЗ} После чтения жалобы может оказаться, что предмет проверки шире, чем цель, которая сформулирована в распоряжении.

Например, работник подал следующую жалобу: «работодатель нарушает мои права: не предоставляет служебный автомобиль; не выплачивает бонус; в компании нет документов по охране труда; игнорирует и неуважительно со мной общается».

Скорее всего, в распоряжении по такой жалобе будет указана цель проверки — оплата труда. Поэтому у компании запросят все документы по работнику, в которых есть информация об оплате труда и других гарантиях, например о служебном автомобиле. А также документы по охране труда, копии запросов работника, ответы на них и другие сведения, которые связаны с проверкой.

3 Подготовьте объяснения

На первой встрече инспектор может перечислить вопросы, которые нужно отразить в объяснениях. Но это необязательно — инспектор может просто ознакомить юриста с материалами проверки и вручить запрос. В любом случае при подготовке объяснений исходите из жалобы работника.

Начните с базовых фактов. Инспектор не специалист компании по кадрам и не знает историю взаимоотношений компании с работником, который пожаловался. Поэтому объяснения начинайте с базовых фактов о работнике. Например, так: «Иванов Иван Иванович работает в ООО “Лайт Интертейнмент” с 01.01.2001 по основному месту работы. Занимает должность ведущего специалиста по информационным технологиям. Должностной оклад работника составляет 45 000 руб. в месяц».

Ответьте на вопросы жалобы. Расписывайте объяснения по пунктам, чтобы создавалась точная картина. Например, работник жалуется, что ему не предоставляют служебный автомобиль. Проверьте, что указано в трудовом договоре и локальных актах.

Задайте себе вопросы: действительно ли работнику положен автомобиль? Может ли работодатель в одностороннем порядке отменить такое право?

Таким образом, при подготовке объяснения начните с формальных договоренностей между сторонами, потом переходите к законодательному регулированию, а затем — к судебной практике. Если судебная практика в пользу работодателя, инспектор, скорее всего, не захочет штрафовать компанию.

294 ФЗ Ст. 21 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»

NB

Готовить объяснения для ГИТ должен именно юрист. Его задача — правильно подать информацию. Опасно поручать подготовку объяснений специалистам по кадрам

В

Для ГИТ ссылка на судебную практику — веский аргумент, так как не каждый инспектор захочет тратить время, чтобы отстаивать предписание в суде

Поэтому ссылайтесь в объяснениях для трудовой инспекции на практику любых судов, лучше всего — судов как минимум апелляционной инстанции.

Приложите к объяснениям документы. Даже если ссылаетесь на документ, который и так фигурирует в запросе трудовой инспекции, приложите его еще раз, чтобы сократить время инспектора на поиски доказательства. Если не можете подать все документы сразу, попросите у инспекторов дополнительное время. Как правило, они идут навстречу, если необходимая информация на данный момент находится в коммерческом архиве или в другом офисе.

4 Признайте вину, если нарушение очевидно

При подготовке документов юрист может понять, что компания действительно нарушила права работника. Признаться в вине или нет — зависит от фактических обстоятельств дела. Оцените доказательства и проверьте, точно ли ситуацию можно толковать однозначно.

Например, сотрудник пожаловался, что компания не платит ему районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера или приравненных к ним.

Юрист проверяет трудовой договор и видит, что работник действительно выполняет свою трудовую функцию в городе Сыктывкаре, который приравнен к районам Крайнего Севера. Работнику не установили и не выплачивают районные коэффициенты, которые положены ему по закону. Итог — работодатель не прав. В такой ситуации остается признать вину.

Другой вопрос — за какой срок работодатель обязан выплатить работнику компенсацию и проценты за просрочку. Юрист должен оговорить, что выплата возможна только за последний год, исходя из сроков исковой давности по спорам, которые связаны с вопросами выплаты зарплаты.³⁹² ТК

Если нарушение очевидное — устранили его в ходе проверки. Это позволит снизить административный штраф до минимального размера.

Если нарушение не причинило серьезного вреда работнику, подайте ходатайство о его малозначительности после того, как получите акт проверки от трудовой инспекции.^{2,9} КоАП Например, малозначительным может быть нарушение, когда работодатель не ознакомил работника с личной карточкой под подпись. Инспектор ГИТ может освободить компанию от административной ответственности и ограничиться устным замечанием ◆

392 ТК ч. 2 ст. 392 ТК

2,9 КоАП ст. 2,9 КоАП

Главному государственному инспектору труда
Государственной инспекции труда в Москве

От генерального директора
ООО «Лайт Интертейнмент» Иванова И.И.

**Ходатайство
об освобождении от административной
ответственности в связи с малозначительностью
административного правонарушения**

В вашем производстве находится дело №00000000 о привлечении ООО «Лайт Интертейнмент» (далее — Заявитель) к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее — КоАП РФ).

Согласно статье 2.9 КоАП РФ, должностное лицо, рассматривающее дело об административном правонарушении, может признать правонарушение малозначительным и освободить лицо, совершившее административное правонарушение, от административной ответственности.

Заявитель считает, что в связи с малозначительностью правонарушения, выразившегося в неознакомлении работника с записями в личной карточке Т-2, с учетом характера совершенного деяния и отсутствия тяжких последствий правонарушения оно не наносит серьезного вреда.

На основании вышеизложенного и руководствуясь статьями 2.9, 24.4 КоАП РФ,

прошу:

освободить ООО «Лайт Интертейнмент» от административной ответственности в связи с малозначительностью административного правонарушения.



Иванов И.И., генеральный директор