

Медицинскому работнику установлена 40-часовая рабочая неделя вместо 36-часовой



Е. Воронова,
эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ

К какой ответственности могут привлечь работодателя?

Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:

Неустановление работодателем сокращенной продолжительности рабочего времени медицинскому работнику является нарушением трудового законодательства и может повлечь за собой привлечение работодателя и (или) его должностных лиц к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Работодатель также может быть привлечен к материальной ответственности в виде компенсации морального вреда, причиненного работнику.

При этом работа, выполняемая работниками сверх установленной законом сокращенной продолжительности рабочего времени, должна оплачиваться работодателем как сверхурочная работа по правилам ст. 152 ТК РФ.

Обоснование вывода:

Как следует из части первой ст. 100 ТК РФ, продолжительность рабочей недели является одним из элементов режима рабочего времени работника, который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

По общему правилу нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (часть вторая ст. 91 ТК РФ). Для некоторых категорий работников ТК РФ прямо предусмотрена нормальная продолжительность рабочего времени, которая меньше 40 часов в неделю, - сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

В силу части пятой ст. 92 и ст. 350 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени установлена и для медицинских работников. Так, ст. 350 ТК РФ медицинским работникам установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, а определенным категориям медицинских работников должна устанавливаться еще меньшая продолжительность рабочего времени (смотрите постановление Правительства РФ от 14.02.2003 N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

Согласно части второй ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 362, 419 ТК РФ).

Неустановление работодателем сокращенной продолжительности рабочего времени работникам, в отношении которых законом предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени, является нарушением трудового законодательства и может повлечь за собой привлечение работодателя и (или) его должностных лиц к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (смотрите, например, решение Московского городского суда от 21 мая 2021 г. по делу № 7-4047/2021, решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 13 августа

2021 г. по делу № 12-1190/2021, определение Мещанского районного суда г. Москвы от 13 мая 2020 г. по делу № 12-0749/2020, решение Красноярского краевого суда от 17 сентября 2020 г. по делу № 7р-597/2020, решение Тихорецкого городского суда Краснодарского края от 04 октября 2016 г. по делу № 12-69/2016, решение Гуковского городского суда Ростовской области от 1 апреля 2015 г. по делу N 12-54/2015).

Санкции ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривают вынесение предупреждения или наложение административного штрафа:

- на должностных лиц и лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица в размере от 1000 до 5000 рублей;
- на административных лиц в размере от 30 000 до 50 000 рублей.

К административной ответственности могут быть одновременно привлечены как юридическое лицо, так и виновное должностное лицо (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ)*(1).

Кроме того, в такой ситуации работа, выполняемая работниками сверх установленной законом сокращенной продолжительности рабочего времени, должна оплачиваться работодателем как сверхурочная работа по правилам ст. 152 ТК РФ (смотрите п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1, Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2020) (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 10 июня 2020 г.), определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11 марта 2021 г. по делу N 8Г-1408/2021[88-3909/2021], определение Тверского областного суда от 25 июня 2020 г. по делу N 33-1843/2020).

Также обратим внимание на решение Кировского районного суда г. Саратова Саратовской области от 22 мая 2020 г. по делу № 12-242/2020, в котором суд в случае, когда медицинским работникам не была установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, признал правомерным привлечение должностного лица за нарушение трудового законодательства (невыплата медицинским работникам заработной платы в повышенном размере за сверхурочную работу) к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ.

Работодатель также несет перед работником и материальную ответственность. Так, частью второй ст. 22 ТК РФ предусмотрено, что работодатель обязан компенсировать работникам моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Как следует из ст. 237 ТК РФ, моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме.

Моральный вред возмещается работнику в размере, определяемом соглашением сторон трудового договора (часть первая ст. 237 ТК РФ). В случае же возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (часть вторая ст. 237 ТК РФ).

При этом в п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 разъяснено, что суд вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы). Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.