



КОНСТИТУЦИОННЫЙ СУД РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Судебная практика
Конституционного Суда
Российской Федерации
и Верховного Суда
Российской Федерации
по социально-трудовым
вопросам**



Москва
2023

Содержание

Введение	3
Список сокращений	4
Раздел 1. Решения Конституционного Суда РФ	5
1. Сверхурочные и работа в выходные должны оплачиваться сверх МРОТ.....	5
2. Доплата за совмещение профессий (должностей) не включается в МРОТ	6
3. Непредставление документов об образовании и (или) квалификации в органы службы занятости не является основанием для отказа в признании безработным.....	7
4. Размер выходного пособия не может быть меньше заработной платы.....	9
5. Срок трудовых договоров не должен зависеть от срока договора работодателя с контрагентом.....	11
6. Требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав, может быть заявлено, в том числе в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены	12
7. Часть третья статьи 374 ТК РФ признана не противоречащей Конституции РФ	13
8. Отказ в увеличении пособия по безработице гражданам предпенсионного возраста является неконституционным	15
9. Работника, не согласившегося на переезд в связи с заключением работодателем договора аутсорсинга с третьим лицом, можно уволить только по сокращению штата.....	16
10. За задержку выплат работнику, право на которые признано судом, начисляются проценты	18
Раздел 2. Определения Верховного Суда РФ	21
1. Установление работнику, являющемуся инвалидом 1 или 2 группы, сокращенной продолжительности рабочего времени является обязанностью работодателя и не обусловлено наличием волеизъявления работника	21
2. Запрещается необоснованный отказ инвалиду в приеме на работу на котируемые рабочие места.....	21

3. Если допущенное работодателем нарушение трудовых прав носит длящийся характер, исковые требования могут быть предъявлены работником в течение всего срока неисполнения работодателем своей обязанности.....	23
4. Установление обстоятельств и причин отсутствия работника на рабочем месте является обязательным при рассмотрении судом дела о законности увольнения	24
5. Срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, исходя из совокупности всех обстоятельств, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за защитой нарушенного трудового права	25
6. Срок для обращения с требованием о невыплате зарплаты и других выплат, причитающихся работнику, не применим к спорам с ГИТ	28
7. Прием работника для замены отсутствующего работника не свидетельствует о срочности трудового договора, если стороны об этом не договорились.....	29
8. Вакансии должны быть предложены одновременно всем сокращаемым работникам, а выбор между согласившимися на перевод сделан по правилам ст. 179 ТК РФ	31
9. Срок трудового договора нельзя продлить на следующий день после его истечения.....	32
10. При сокращении нужно предлагать все вакансии в филиалах.....	33
11. Уменьшение заявленного размера компенсации морального вреда должно быть обосновано.....	34
Раздел 3. Обзоры Верховного Суда РФ	36
1. О практике рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.....	36
2. О практике рассмотрения судами дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства	38
3. О практике рассмотрения судами дел по вопросам компенсации морального вреда в рамках трудовых отношений	40

Введение

Судебная практика по трудовым и социальным делам формируется судами всех уровней. Однако решающая роль в определении вектора развития судебной практики принадлежит Верховному Суду РФ, который, в соответствии с положениями ст.126 Конституции РФ, в предусмотренных федеральным законом процессуальных формах осуществляет судебный надзор за деятельностью судов общей юрисдикции и дает разъяснения по вопросам судебной практики.

Судебный надзор за правильным и единообразным применением нижестоящими судами норм материального и процессуального права Верховный Суд РФ осуществляет при наличии соответствующих повода и основания путем рассмотрения конкретных дел, выступая в качестве суда кассационной инстанции, суда надзорной инстанции и суда первой инстанции.

В Российской Федерации определения и постановления судов, вынесенные по конкретным делам, имеют строго индивидуальный, а не нормативный характер, они не рассчитаны на многократность применения и обязательны лишь для строго определенного круга лиц. В этой связи судебные решения, принятые по одному гражданскому делу, не могут автоматически рассматриваться в качестве образца для разрешения других аналогичных дел.

В тоже время ценность решений, принятых высшей судебной инстанцией заключается в том, что практика разрешения конкретных дел выступает ориентиром для единообразного и правильного применения гражданских и гражданско-процессуальных норм нижестоящими судами, что, в свою очередь, обеспечивает реализацию конституционного положения о равенстве всех граждан перед законом и судом.

В отличие от Верховного Суда РФ, Конституционный Суд РФ разрешает дела о соответствии законодательных норм Конституции РФ, проверяет по жалобам на нарушение конституционных прав и свобод граждан и по запросам судов конституционность закона, примененного или подлежащего применению в конкретном деле, в порядке, установленном федеральным законом, дает толкование Конституции РФ.

Данный сборник включает в себя наиболее актуальные решения Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ по социально-трудовым вопросам за период с 2019 по 2023 гг. Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической работе и помогут в отстаивании и защите прав и интересов членов профсоюза.

Список сокращений

Абз. – абзац

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс
Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

Конституция РФ – Конституция Российской Федерации

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях
Российской Федерации

МРОТ – Минимальный размер оплаты труда

П. – Пункт

Пп. – Подпункт

РФ – Российская Федерация

Ст. – Статья

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФЗ – Федеральный закон

Ч. – Часть

Раздел 1. Решения Конституционного Суда РФ

1. СВЕРХУРОЧНЫЕ И РАБОТА В ВЫХОДНЫЕ ДОЛЖНЫ ОПЛАЧИВАТЬСЯ СВЕРХ МРОТ

*Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П
«По делу о проверке конституционности положений статьи 129,
частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой – чет-
вертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ
в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова»*

В Конституционный Суд РФ с жалобой обратился Ж. Его оклад составлял 4270 рублей, также у него были доплаты и надбавки, в том числе «северные». До официального МРОТ в регионе его заработная плата дотягивала с учетом регулярной оплаты за сверхурочные работы, работу в ночное время и работу в выходные дни и праздники.

Ж. посчитал, что это нарушает его право на повышенный размер оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, и тем самым ст. 37 Конституции РФ, которая гарантирует каждому вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. КС РФ с ним согласился и отметил, в частности, в своем постановлении:

«Каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни».

Конституционный Суд РФ разъяснил, что доплаты за ночные смены, труд в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу не могут включаться в состав регулярно получаемой месячной заработной платы, которая исчисляется с учетом постоянно действующих факторов.

2. ДОПЛАТА ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ (ДОЛЖНОСТЕЙ) НЕ ВКЛЮЧАЕТСЯ В МРОТ

*Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П
«По делу о проверке конституционности положений статьи 129,
частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой -
четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса РФ
в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичева»*

Конституционный Суд РФ в этом постановлении признал взаимосвязанные положения ст. 129, ч. первой и третьей ст. 133, ч. первой - четвертой и одиннадцатой ст. 133.1 Трудового кодекса РФ не противоречащими Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу они не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей МРОТ (минимальной заработной платы в субъекте РФ), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей).

Конституционный Суд РФ, в частности, указал, что каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом МРОТ, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей). В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях, т.е. работники, выполнявшие в рамках установленной продолжительности рабочего дня (смены), наряду с основной трудовой функцией, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу в порядке совмещения профессий (должностей), оказывались бы в таком же положении, как и те, кто осуществлял работу только по профессии (должности), определенной трудовым договором (основную трудовую функцию).

Таким образом, каждому работнику в равной мере должны быть обеспечены как заработная плата в размере не ниже МРОТ, так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при совмещении профессий (должностей).

3. НЕПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТОВ ОБ ОБРАЗОВАНИИ И (ИЛИ) КВАЛИФИКАЦИИ В ОРГАНЫ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОСНОВАНИЕМ ДЛЯ ОТКАЗА В ПРИЗНАНИИ БЕЗРАБОТНЫМ

*Постановление Конституционного Суда РФ от 08.10.2019 № 31-П
«По делу о проверке конституционности положений пунктов 1 и 2
статьи 3 Закона РФ «О занятости населения в РФ» в связи с жалобой
гражданина М.В. Чайковского»*

Ч. оспаривал конституционность положений ст. 3 Закона РФ от 19 апреля 1991 года № 1032-1 «О занятости населения в РФ»:

пункта 1, согласно которому безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней; при этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (абзац первый);

пункта 2, предусматривающего, что решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (службы), а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации – паспорта и документа об образовании и (или) о квалификации (абзац первый).

В ноябре 2015 года Центр занятости населения поставил Ч. на регистрационный учет в качестве ищущего работу, но не признал его безработным по причине подачи им неполного комплекта документов: заявителем были представлены только паспорт и трудовая книжка; справка о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы представлена не была (по причине ликвидации организации, в которой ранее работал заявитель), как и документ, удостоверяющий его квалификацию.

В период со 2 ноября 2015 года по 11 марта 2016 года Ч. состоял на регистрационном учете в качестве ищущего работу, однако безработным так и не был признан. В апреле 2016 года после очередного обращения Ч. в орган службы занятости за содействием в поиске подходящей работы и представления им необходимых документов, включая диплом о высшем образовании, он был зарегистрирован в качестве ищущего работу, а спустя десять дней – признан безработным.

Решением районного суда от 31 марта 2017 года, оставленным без изменения апелляционным определением областного суда от 5 сентября 2017 года, отказано в удовлетворении исковых требований Ч. к Центру занятости населения о признании безработным со 2 ноября 2015 года, взыскании пособия по безработице за период со 2 ноября 2015 года по 11 марта 2016 года и компенсации морального вреда. В передаче кассационной жалобы заявителя для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции также было отказано.

Суды пришли к выводу, что, хотя отсутствие справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы с учетом конституционно-правового смысла положений п. 1 и 2 ст. 3 Закона «О занятости населения в РФ», выявленного Конституционным Судом РФ в Постановлении от 6 октября 2015 года № 24-П, не может служить препятствием для признания гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным и назначения ему пособия по безработице в размере минимальной величины, отказ органа службы занятости в признании Ч. безработным был обусловлен отсутствием еще одного из необходимых для этого документов, а именно документа, удостоверяющего квалификацию заявителя.

Ч. обратился в Конституционный Суд РФ с требованием признать противоречащими Конституции РФ положения абз. первого п.1 и абз. первого п. 2 ст. 3 Закона РФ «О занятости населения в РФ» в той мере, в какой они служат основанием для решения органами службы занятости вопроса о возможности признания безработными зарегистрированных в целях поиска подходящей работы граждан, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность либо стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, при непредставлении ими документов, удостоверяющих их квалификацию.

Конституционный Суд РФ признал оспариваемые положения не противоречащими Конституции РФ, поскольку они не предполагают

возможности отказа органов службы занятости в признании безработными трудоспособных граждан, прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность либо стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, только на том основании, что ими не представлены документы, удостоверяющие их квалификацию.

Конституционный Суд РФ, в частности, указал следующее.

Оказание содействия в подборе подходящей работы гражданам, прекратившим индивидуальную предпринимательскую деятельность, и лицам, стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, не требует от органов службы занятости обязательного установления наличия у работника образования того или иного уровня и (или) определенной квалификации, поскольку от этого не зависит допустимость предлагаемой им оплачиваемой работы в качестве подходящей.

Исходя из этого, непредставление этими гражданами документов об образовании и (или) квалификации не препятствует не только надлежащему осуществлению органами службы занятости функций по содействию в подборе подходящей работы, но и предоставлению им установленных законом мер социальной поддержки в период безработицы.

При этом, рассматривая вопрос о признании безработными граждан указанной категории, орган службы занятости не вправе уклониться от принятия в отношении них правоприменительного решения, ссылаясь лишь на отсутствие документов, удостоверяющих квалификацию.

4. РАЗМЕР ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ НЕ МОЖЕТ БЫТЬ МЕНЬШЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

*Постановление Конституционного Суда РФ 13.11.2019 № 34-П
«По делу о проверке конституционности абзаца четвертого пункта 9
Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной
платы в связи с жалобой гражданки В.С. Кормуши»*

К. сократили в связи с ликвидацией организации. Ее последний день работы пришелся на 27 декабря. В соответствии с оспоренным нормативным актом для расчета выплаты был взят месяц, следующий за

датой увольнения. И поскольку значительная часть января – нерабочие праздничные дни, бывший инженер производственного отдела получила почти на треть меньше своего среднего заработка и меньше коллег, которые были уволены раньше или позже. По мнению заявительницы, такой подход не согласуется с конституционным принципом равенства перед законом и судом.

Размер выходного пособия напрямую зависит от количества рабочих дней в месяце, следующем за датой увольнения. В результате работники, уволенные в разные месяцы одного периода, имеющие абсолютно одинаковые трудовые договоры (режим работы, оклад), получают значительно отличающиеся суммы выходного пособия.

КС РФ согласился с доводами в жалобе, признал абз. четвертый п. 9 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы не противоречащим Конституции РФ и в своем постановлении указал, что нормативные акты РФ, использованные при исчислении выходного пособия, не предполагают возможности определения размера выходного пособия в размере, отличном от среднего месячного заработка работника. Само назначение подобной выплаты – обеспечение уволенному работнику на период трудоустройства материальной поддержки. Сумма, которую он получает при увольнении, – не оплата какого-то периода, прошедшего или будущего, а гарантия обеспечения средств к существованию в размере не меньшем, чем средний месячный заработок.

Всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата ее работников, на равных условиях должна обеспечиваться государственная защита, целью которой является минимизация негативных последствий, связанных с потерей работы. При этом, независимо от способа подсчета среднего месячного заработка, выходное пособие не должно быть меньше заработной платы, которую работник получал за месяц в период трудовой деятельности.

Выявленный в постановлении конституционно-правовой смысл является общеобязательным, что исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике. Иной подход, по мнению судей, допускал бы применение разных правил к работникам, находящимся в одинаковом положении, что нарушало бы принципы равенства.

5. СРОК ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ НЕ ДОЛЖЕН ЗАВИСЕТЬ ОТ СРОКА ДОГОВОРА РАБОТОДАТЕЛЯ С КОНТРАГЕНТОМ

*Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П
«По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части
первой статьи 59 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой
гражданина И.А. Сысоева»*

Конституционный Суд РФ рассмотрел дело о проверке конституционности абз. восьмого ч. первой ст. 59 ТК РФ.

Согласно этой норме срочный трудовой договор заключается с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определённой работы в случаях, когда её завершение не может быть определено конкретной датой.

Конституционность нормы оспаривалась гражданином в связи с многократным заключением с ним на протяжении длительного времени срочных трудовых договоров на выполнение одной и той же работы в качестве охранника, а также в связи с последующим его увольнением по истечению срока договора.

Истец требовал восстановления на работе, признания трудового договора заключённым на неопределённый срок, оплаты вынужденных прогулов и пр. Нижестоящие суды отказали в удовлетворении исковых требований. Они признали обоснованными доводы работодателя о том, что ежегодное заключение с заявителем, равно как и с другими охранниками, срочных трудовых договоров было обусловлено срочным характером гражданско-правовых договоров об оказании охранных услуг, заключённых с заказчиком такого рода услуг.

КС РФ с таким подходом не согласился. Суть его позиции следующая: нельзя оформлять срочный трудовой договор в целях обеспечения исполнения обязательств работодателя по заключённым им гражданско-правовым договорам об оказании услуг, относящихся к его уставной деятельности.

КС РФ также обратил внимание, что стороны заключали трудовой договор неоднократно и по одной и той же должности. Это, как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределённый срок.

6. ТРЕБОВАНИЕ О КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ПРАВ, МОЖЕТ БЫТЬ ЗАЯВЛЕНО, В ТОМ ЧИСЛЕ В ТЕЧЕНИЕ ТРЕХМЕСЯЧНОГО СРОКА С МОМЕНТА ВСТУПЛЕНИЯ В ЗАКОННУЮ СИЛУ РЕШЕНИЯ СУДА, КОТОРЫМ ЭТИ ПРАВА БЫЛИ ВОССТАНОВЛЕНЫ

*Постановление Конституционного Суда РФ
от 14 июля 2020 г. № 35-П «По делу о проверке конституционности
части первой статьи 392 Трудового кодекса РФ в связи
с жалобой гражданина Р.М. Четыза»*

Конституционный Суд РФ в этом постановлении дал оценку конституционности части первой ст. 392 Трудового кодекса РФ.

Оспоренная норма являлась предметом рассмотрения в той мере, в какой она служит основанием для исчисления срока обращения в суд с иском о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых прав, в тех случаях, когда такой иск заявлен после вступления в законную силу решения суда по трудовому спору, которым были восстановлены трудовые права истца.

Заявитель оспорил приказ об отчислении из Академии ФСИН России. Суд восстановил его в должности курсанта. Затем он обратился с иском в суд о компенсации морального вреда, причиненного незаконным отчислением, но ему было отказано в связи с пропуском установленного ТК РФ трехмесячного срока на обращение в суд. По мнению нижестоящих судов, этот срок начинает течь, как и по основному спору, со дня незаконного отчисления. Следовательно, подавать такой иск надо было одновременно с основным.

КС РФ с этим не согласился. Работник вправе обратиться с отдельным иском уже после разрешения основного спора. Но оспариваемая норма фактически приводит к тому, что на этот момент удовлетворение второго иска становится невозможным, что нарушает право заявителя на судебную защиту.

КС РФ признал ч. первую ст. 392 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она не содержит указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после всту-

пления в законную силу решения суда, которым нарушенные трудовые (служебные) права восстановлены полностью или частично.

КС РФ, в частности, указал, что предоставление работнику права требовать компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями или бездействием работодателя, будучи направленным на достижение социально необходимого результата, не должно нарушать баланс прав и законных интересов работников и работодателей. Федеральному законодателю надлежит внести в действующее правовое регулирование изменения, вытекающие из настоящего постановления.

Впредь до внесения соответствующих изменений требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав, может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных ч. первой ст. 392 ТК РФ, либо в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

СПРАВКА:

Во исполнение данного Постановления Конституционного Суда РФ Федеральным законом от 05.04.2021 № 74-ФЗ были внесены изменения в ст. ст. 391 и 392 ТК РФ, которые вступили в силу 16 апреля 2021 года.

Было закреплено, что при наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение 3 месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Одновременно закреплялось, что индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя, рассматриваются непосредственно в судах.

7. ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ СТАТЬИ 374 ТК РФ ПРИЗНАНА НЕ ПРОТИВОРЕЧАЩЕЙ КОНСТИТУЦИИ РФ

*Постановление Конституционного Суда РФ от 03.06.2021 № 26-П
«По делу о проверке конституционности части третьей статьи 374
Трудового кодекса РФ в связи с жалобой гражданки Е.К. Сергеевой»*

Согласно ч. 3 ст. 374 ТК РФ работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение такого органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

С. являлась неосвобожденным председателем первичной профсоюзной организации. Работодатель принял решение о сокращении занимаемой ею должности. Вышестоящий выборный профсоюзный орган, к которому работодатель обязан был обратиться за согласием на увольнение, такого согласия не дал. Работодатель оспорил этот отказ в судебном порядке, но, не дождавшись вступления решения суда в силу, работника уволил.

Суды трех инстанций признали увольнение законным. С. обратилась в Конституционный Суд РФ с заявлением о том, что норма ТК РФ неконституционна, поскольку позволяет уволить руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации до вступления в силу решения суда, которым отказ вышестоящего выборного профсоюзного органа признан необоснованным.

В соответствии с ч. 12 ст. 374 ТК РФ решение суда о признании необоснованным несогласия вышестоящего выборного профсоюзного органа с увольнением должно вступить в силу, после чего работодатель в течение месяца вправе будет произвести увольнение работника. Таким образом, не дождавшись вступления решения суда в силу, работодатель допустил нарушение процедуры увольнения работника. По общему правилу это должно было повлечь за собой признание увольнения незаконным.

КС РФ указал, что противоречий Конституции РФ нет. Однако работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником до вступления в силу решения суда о признании необоснованным несогласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Таким образом, КС РФ принял весьма нестандартное решение по делу: посчитал увольнение законным, но требующим переноса даты увольнения на дату вступления в силу решения суда с соответствующим взысканием в пользу работника среднего заработка.

«...когда единственным основанием для признания увольнения конкретного работника незаконным является нарушение установленной законом процедуры согласования его увольнения с вышестоящим выбор-

ным профсоюзным органом, суд вправе, принимая решение о признании увольнения незаконным, ограничиться изменением даты такого увольнения на дату вступления в законную силу решения суда о признании необоснованным решения вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с увольнением указанного работника и взысканием в его пользу среднего заработка за все время, в течение которого он оказался лишенным возможности трудиться...»

8. ОТКАЗ В УВЕЛИЧЕНИИ ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ ГРАЖДАНАМ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА ЯВЛЯЕТСЯ НЕКОНСТИТУЦИОННЫМ

*Постановление Конституционного Суда РФ от 17.03.2022 № 11-П
«По делу о проверке конституционности части 1 статьи 10
Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий» в связи с
жалобой гражданки И.И. Котловой»*

Вышеуказанным постановлением Конституционного Суда РФ ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 3 октября 2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» признана не соответствующей статьям Конституции РФ в той мере, в какой указанная норма препятствует выплате с 1 января 2019 года пособия по безработице в повышенном максимальном размере, установленном для граждан предпенсионного возраста, тем из них, кто был признан безработным до 1 января 2019 года и получал данное пособие в максимальном размере.

Поскольку граждане предпенсионного возраста, признанные безработными до 1 января 2019 года, равно как и относящиеся к той же категории лица, признанные безработными после указанной даты, фактически находятся в одинаковой жизненной ситуации, обусловленной утратой работы и заработка, и в одинаковой мере испытывают трудности в поиске новой работы, они должны находиться и в равном правовом положении как субъекты права на защиту от безработицы и права на социальное обеспечение в связи с безработицей.

Таким образом, вне зависимости от даты признания безработными гражданам предпенсионного возраста, должно быть предоставлено рав-

ное право на получение пособия по безработице с учетом того максимального размера, который установлен для данной категории лиц на соответствующий календарный год.

ВАЖНО!

Федеральным законом от 19.12.2022 № 550-ФЗ «О внесении изменения в статью 10 Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий» был исключен дифференцированный подход при определении размера пособия по безработице, выплачиваемого гражданам предпенсионного возраста. Изменения были направлены на реализацию данного Постановления КС РФ.

Теперь предусмотрена возможность предоставления пособия по безработице в повышенном размере гражданам предпенсионного возраста, признанным безработными не только после 1 января 2019 года, но и до указанной даты. Изменения вступили в силу с 30 декабря 2022 года.

9. РАБОТНИКА, НЕ СОГЛАСИВШЕГОСЯ НА ПЕРЕЕЗД В СВЯЗИ С ЗАКЛЮЧЕНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЕМ ДОГОВОРА АУТСОРСИНГА С ТРЕТЬИМ ЛИЦОМ, МОЖНО УВОЛИТЬ ТОЛЬКО ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТА

*Постановление Конституционного Суда РФ от 20.01.2022 № 3-П
«По делу о проверке конституционности статьи 74 и пункта 7
части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ в связи с жалобой
гражданина А.А. Пешкова»*

Из-за корректировки организационных или технологических условий работодатель может изменить условия трудового договора, но не в части функций работника. Если работник не согласен работать в новых условиях или предложенные ему вакансии его не устраивают, трудовой договор с ним прекращается. Как основание указывают отказ от работы в связи с изменением условий.

КС РФ рассмотрел вопрос о применении этих норм к ситуации, когда работодатель фактически передает третьему лицу по договору аутсорсинга функции своего работника. В итоге работник не может

продолжать работать в том же подразделении, ему предлагают вакансии в иной местности, а при отказе – увольняют по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (по смыслу ст. 74 ТК РФ). По сути, этот работник оказывается в одинаковом положении с теми, чьи должности сокращают, но аналогичные гарантии ему не предоставляют.

КС РФ счел такую ситуацию недопустимой. Не предполагается, что работника можно переводить в иное подразделение в другой местности из-за заключения гражданского договора с третьим лицом и увольнять по упомянутому основанию в случае отказа от такого перевода.

В противном случае это позволяло бы работодателю минимизировать расходы на выплаты, связанные с расторжением трудового договора, и приводило бы к нарушению прав.

КС РФ отметил, что поручение работнику работы, хотя и по той же трудовой функции, но в ином обособленном структурном подразделении, необходимо рассматривать как перевод на другую работу, который допускается только с согласия работника.

Если работник отказался от перевода и работодатель не может предоставить ему другую работу, то трудовые отношения с работником могут быть прекращены только по основанию, предусмотренному п. 2 ч. первой ст. 81 ТК РФ, – в связи с сокращением численности или штата работников организации, так как такой работник нуждается в предоставлении гарантий, направленных на смягчение негативных последствий, наступающих для гражданина в результате потери работы. В таком случае в основе увольнения лежит не волеизъявление работника, а объективная невозможность предоставления ему работы в соответствующем обособленном структурном подразделении по той трудовой функции, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором.

В рассматриваемом споре нельзя было применять механизм изменения трудового договора по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ). Если работник объективно не может продолжать работу, потому что такой работы в организации больше нет, а от перевода в другое структурное подразделение он отказывается, то работодатель может уволить работника только по сокращению штата.

10. ЗА ЗАДЕРЖКУ ВЫПЛАТ РАБОТНИКУ, ПРАВО НА КОТОРЫЕ ПРИЗНАНО СУДОМ, НАЧИСЛЯЮТСЯ ПРОЦЕНТЫ

*Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2023 № 16-П
«По делу о проверке конституционности статьи 236 Трудового кодекса РФ и абзаца второй части первой статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса РФ в связи с жалобой гражданина И.Б. Сергеева»*

КС РФ рассмотрел жалобу, согласно которой С. был уволен 31 августа 2020 года по сокращению штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Заявитель, посчитав свое увольнение незаконным, обратился в суд с иском о восстановлении на работе, выплаты ему денежных средств (компенсации морального вреда, среднего заработка за время вынужденного прогула, оплаты в выходные дни, оплаты отпуска, премии, компенсации за использование личного имущества, суммы индексации заработной платы, а также процентов (денежной компенсации) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы, предусмотренных ст. 236 ТК РФ.

Суд первой инстанции иск частично удовлетворил, заявителя восстановил на работе, в его пользу были взысканы, в том числе проценты (денежная компенсация) за нарушение установленных сроков выплаты заработной платы, предусмотренные ст. 236 ТК РФ. Апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда это решение было оставлено без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции с выводами судов не согласилась, решение отменила, дело направила на новое рассмотрение в суд первой инстанции. При новом рассмотрении суд первой инстанции снова удовлетворил иск частично, повторно назначив заявителю, в числе прочих выплаты, предусмотренные ст. 236 ТК РФ.

Однако апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда размер выплат заявителю был уменьшен в части удовлетворения требований о взыскании процентов, предусмотренных ст. 236 ТК РФ. По мнению суда, материальная ответственность работодателя за задержку причитающихся работнику выплат наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленных работнику денежных средств (заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат). Проценты (денеж-

ная компенсация), предусмотренные указанной статьей, не могут быть начислены на те денежные суммы, которые были присуждены работнику в рамках судебного спора. Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции оставила это решение без изменения, согласившись с доводами апелляционной инстанции, отметив, что спорные выплаты до принятия решения судом первой инстанции заявителю не начислялись, а начисленная заработная плата выплачивалась ему своевременно. Верховный Суд РФ отказал заявителю в рассмотрении его кассационной жалобы на решения нижестоящих судов.

КС РФ с доводами судов не согласился. Отмечая, что ст. 236 ТК РФ предусматривает начисление процентов в случае нарушения срока или неполной выплаты зарплаты, оплаты отпуска, иных выплат. Указанной нормой не регулируются ситуации, когда нарушение прав работника связано с тем, что работодатель вовсе не начисляет, а потому и не выплачивает полагающиеся работнику денежные суммы.

Если работодатель выплатил работнику все причитающиеся ему выплаты в полном объеме, но с нарушением установленного срока либо в установленный срок, но не в полном размере и отказывается уплатить проценты (денежную компенсацию), то работник не лишен возможности воспользоваться правом на судебную защиту.

В то же время право работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы может быть нарушено также в случае, если работодатель вовсе не начисляет и не выплачивает полагающиеся работнику выплаты. Часть же первая ст. 236 ТК РФ не позволяет однозначно определить дату, с которой – в случае признания за работником решением суда права на получение выплат – следует начислять соответствующие проценты (денежную компенсацию).

Часть первая ст. 236 ТК РФ признана не соответствующей Конституции РФ, поскольку она не обеспечивает взыскания с работодателя процентов (денежной компенсации) в случае, когда полагающиеся работнику выплаты не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение с исчислением размера таких процентов (денежной компенсации) из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении.

Федеральному законодателю надлежит внести в указанную норму необходимые изменения. До этого проценты (денежная компенсация)

подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены и выплачены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. Размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не-выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда они должны были быть выплачены, по день фактического расчета включительно.

Раздел 2. Определения Верховного Суда РФ

1. УСТАНОВЛЕНИЕ РАБОТНИКУ, ЯВЛЯЮЩЕМУСЯ ИНВАЛИДОМ I ИЛИ II ГРУППЫ, СОКРАЩЕННОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАННОСТЬЮ РАБОТОДАТЕЛЯ И НЕ ОБУСЛОВЛЕНО НАЛИЧИЕМ ВОЛЕИЗЪЯВЛЕНИЯ РАБОТНИКА

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 12.08.2019 № 25-КГ19-7*

Работник обратился в суд за оплатой сверхурочной работы. Он имел инвалидность II группы, о чем сообщил работодателю. Однако его не перевели на 35-часовую рабочую неделю, из-за чего он несколько лет еженедельно работал на пять часов больше нормы.

Суды первой и апелляционной инстанций не стали взыскивать доплату, мотивировав тем, что работник не обращался к работодателю с заявлением об установлении сокращенной рабочей недели, индивидуальную программу реабилитации не представлял. Более того, он подписал дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении графика 8 часов в день и 40 часов в неделю.

Верховный суд РФ с такими выводами не согласился. Работодатель знал об инвалидности работника, поэтому обязан был установить ему сокращенное рабочее время. При этом неважно, подавал ли работник соответствующее заявление.

ВС РФ также не поддержал довод о том, что работник согласился на восьмичасовой рабочий день. Подобное условие дополнительного соглашения ухудшает положение работника, а значит, не должно применяться. Дело направлено на новое рассмотрение.

2. ЗАПРЕЩАЕТСЯ НЕОБОСНОВАННЫЙ ОТКАЗ ИНВАЛИДУ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НА КВОТИРУЕМЫЕ РАБОЧИЕ МЕСТА

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 22.07.2019 № 5-КГ19-71*

Работодатель отказал К. в приеме на квотируемое рабочее место для инвалида на должность ведущего инженера организации ввиду несоответствия его деловых качеств этой должности.

Разрешая спор, судебные инстанции исходили из того, что отказ ответчика в заключении трудового договора с истцом не носит дискриминационного характера и не нарушает его права, а связан с недостаточным опытом работы К., несоответствием его личностных и деловых качеств требованиям, установленным в должностной инструкции ведущего инженера организации, профессиональным стандартам для должности инженера-проектировщика. Не согласившись с решениями судов, К. подал жалобу в Верховный Суд РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в ходе рассмотрения дела указала, что нормы права, регулирующие отношения по трудоустройству инвалидов на котируемые рабочие места, при рассмотрении дела не применены, а нормы ТК РФ, устанавливающие запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора, применены неправильно, в связи с чем правомерно отменила состоявшиеся по делу судебные постановления.

Учитывая предмет доказывания, Судебная коллегия указала суду на необходимость установления следующих юридически значимых обстоятельств по делу:

- какая информация о вакантных должностях была представлена ответчиком в Центр занятости населения в счет установленной квоты для приема на работу инвалидов;
- какие квалификационные требования были предъявлены работодателем к вакантной должности ведущего инженера, на которую дважды направлялся К.;
- соответствовал ли К. предъявленным требованиям (квалификация, трудовой стаж, опыт работы) для трудоустройства на вакантную должность;
- проводил ли работодатель с истцом собеседования по направлениям Центра занятости на работу;
- были ли соблюдены работодателем в отношении К. требования законодательства о письменном информировании гражданина о причинах отказа в приеме на работу, в данном случае на котируемое рабочее место для инвалида.

Дело было направлено на новое рассмотрение.

3. ЕСЛИ ДОПУЩЕННОЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ НОСИТ ДЛЯЩИЙСЯ ХАРАКТЕР, ИСКОВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ МОГУТ БЫТЬ ПРЕДЪЯВЛЕНЫ РАБОТНИКОМ В ТЕЧЕНИЕ ВСЕГО СРОКА НЕИСПОЛНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕМ СВОЕЙ ОБЯЗАННОСТИ

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 10.06.2019 № 13-КГ19-3*

Истец была уволена с работы у индивидуального предпринимателя. При этом в процессе увольнения оказалось, что ее не оформляли на работу в соответствии с требованиями ТК РФ, кроме того, ей отказались вернуть ее трудовую книжку, которую она передала ответчику для внесения соответствующей записи о работе еще при трудоустройстве.

Истица ссылаясь на то, что фактически состояла с ответчиком в трудовых отношениях; на требование о составлении трудового договора и внесении записи в трудовую книжку ответчик ответил отказом; кроме того, ответчик не вернул истице трудовую книжку.

Две судебные инстанции отказались рассмотреть дело, сославшись на пропуск истцом срока исковой давности. Однако Верховный Суд РФ иначе определил судьбу спора, вернув его на новое рассмотрение. Суд указал, что нижестоящие суды не учли длящийся характер допущенного работодателем нарушения прав истца, сложившегося в результате невыдачи ей работодателем трудовой книжки. Это стало основанием для предъявления к ответчику исковых требований о возврате трудовой книжки, взыскании компенсации за ее несвоевременную выдачу и возмещении заработной платы в течение всего срока невыполнения работодателем обязанности совершить определенное действие (в данном случае – выдать трудовую книжку).

В данном случае спор был об обязанности работодателя выдать трудовую книжку. Такое нарушение носит длящийся характер и работник имеет право подать иск до того момента, пока работодатель ее не выдаст.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ И ПРИЧИН ОТСУТСТВИЯ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ ЯВЛЯЕТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ПРИ РАССМОТРЕНИИ СУДОМ ДЕЛА О ЗАКОННОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 13.07.2020 № 16-КГ20-5*

Работница была уволена за прогул, так как в свой день рождения ушла с работы раньше.

Истица в суде пояснила, что ее работа связана с частыми посещениями подразделений фирмы. Поэтому она несколько дней уходила с работы раньше обычного для посещения подразделений. В один из таких дней у истицы был день рождения и свое отсутствие она заранее согласовала с руководителем. Непосредственный начальник истицы написал служебную записку на имя директора. В этой записке он потребовал расследовать и уточнить, на каком основании подчиненной не было на рабочем месте. Расследование состоялось спустя два месяца и завершилось увольнением за прогул.

Истица обратилась в суд, где потребовала восстановить ее в прежней должности и взыскать компенсацию морального вреда. Суд первой инстанции иск удовлетворил. Однако в апелляционной инстанции решение было полностью отменено. По мнению апелляции, истица в дни посещения подразделений фирмы проработала меньше восьми часов, а в день рождения ей нельзя было уходить с работы, так как локальными актами работодателя такая возможность не предусмотрена.

Не согласившись с решениями нижестоящих судов, истица обжаловала их в Верховный Суд РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ жалобу удовлетворила и подчеркнула, что судами детально не проанализированы обстоятельства дела. ВС РФ процитировал материалы Пленума, который еще в 2004 году разъяснил необходимость для работодателя в аналогичных ситуациях доказывать проступок работника, учитывать его тяжесть, длительность работы в организации, наличие ведомственных знаков отличия в труде.

По мнению ВС РФ, судам надо было выяснить: знал ли непосредственный руководитель истицы об ее отсутствии. Нижестоящие суды вообще не исследовали довод заявительницы о том, что уйти в день

рождения было в их организации нормальной практикой. Суд не допросил свидетелей и не выяснил сложившуюся в фирме практику раннего ухода с работы в день рождения.

Суд также не проверил возможность применения к истице менее строгого вида дисциплинарного взыскания. Ведь увольнение за первый проступок, пусть даже и грубый, слишком суровая норма.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ принятые решения по делу отменила и отправила материалы этого спора на новое рассмотрение с учетом своих разъяснений.

5. СРОК ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ В СУД ЗА РАЗРЕШЕНИЕМ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА МОЖЕТ БЫТЬ ВОССТАНОВЛЕН СУДОМ, ИСХОДЯ ИЗ СОВОКУПНОСТИ ВСЕХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ, НЕ ПОЗВОЛИВШИХ ЛИЦУ СВОЕВРЕМЕННО ОБРАТИТЬСЯ В СУД ЗА ЗАЩИТОЙ НАРУШЕННОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 25.02.2019 № 44-КГ18-33*

Распоряжением работодателя И. был уволен с должности по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Он обратился в суд с иском к работодателю о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

До обращения И. в суд государственной инспекцией труда (ГИТ) была проведена проверка соблюдения работодателем трудового законодательства. В ходе проверки было выявлено, что при его увольнении допущено нарушение требований ч. 3 ст. 74 ТК РФ, а именно – не была в письменной форме предложена другая имеющаяся у работодателя работа, его не уведомили об отсутствии вакантных должностей на момент увольнения.

По результатам проверки ГИТ работодатель был признан виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП и привлечен к административной ответственности. ГИТ направила ответ И., в котором разъяснила его право на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора. И. обратился к работодателю с письменной претензией в поряд-

ке досудебного урегулирования спора и просьбой о восстановлении его на работе в добровольном порядке, полагая состоявшееся увольнение незаконным ввиду нарушения работодателем трудового законодательства, а также по причине допущенной в отношении него дискриминации.

И. был проинформирован работодателем о том, что его претензия отклонена, поскольку в силу ст. 391 ТК РФ индивидуальные трудовые споры по заявлению работника о восстановлении на работе рассматриваются непосредственно в суде.

И. подал в суд иск о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. Решением суда первой инстанции ему было отказано в удовлетворении иска в связи с пропуском срока на обращение в суд. Суд апелляционной инстанции оставил решение суда первой инстанции без изменения, указал на то, что действующее трудовое законодательство не связывает возможность обращения работника в суд за защитой трудовых прав с необходимостью проведения досудебного урегулирования спора с работодателем, так как работник не лишен права одновременно использовать различные способы защиты своих трудовых прав, а потому досудебное урегулирование спора не приостанавливает течение срока обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора. По мнению суда, обращение истца в компетентные органы, осуществляющие проверки, не являлось препятствием для его обращения в суд за защитой нарушенного права.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ отменила состоявшиеся по делу судебные акты и направила дело в суд первой инстанции для рассмотрения по существу, указав следующее.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд по спорам об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом (ч. 4 ст. 392 ТК РФ). В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например: болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность

обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи). При этом перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок может быть восстановлен судом, законом не установлен. Указанный же в постановлении Пленума ВС РФ перечень исчерпывающим не является.

Из материалов дела следует, что И. вследствие заболевания был временно нетрудоспособен, проходил лечение как амбулаторно, так и в условиях стационара, кроме того, ему была установлена инвалидность III группы по причине «общее заболевание».

Делая вывод о том, что обращение И. в ГИТ не мешало истцу обратиться с иском в суд, поскольку ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора, судебные инстанции не приняли во внимание, что обращение в ГИТ с учетом нормативных положений о способах защиты гражданами своих прав и свобод, государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства, указано истцом в качестве одной из причин, свидетельствующих об уважительности пропуска им месячного срока для обращения в суд.

Обращаясь в ГИТ с заявлением о нарушении его трудовых прав при изменении существенных условий трудового договора и его увольнении, И. правомерно ожидал, что в отношении работодателя будет принято соответствующее решение о восстановлении его трудовых прав во внесудебном порядке. Указанные фактические обстоятельства, а также его нахождение на лечении, оформление инвалидности является основанием для признания уважительными причин пропуска месячного срока для обращения в суд по спору об увольнении.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ признала отказ в восстановлении пропущенного срока для обращения в суд за разрешением спора об увольнении И. нарушающим его права на судебную защиту и противоречащим задачам гражданского судопроизводства, а причины, по которым И. несвоевременно обратился в суд с иском о восстановлении на работе и иными исковыми требованиями, уважительными.

6. СРОК ДЛЯ ОБРАЩЕНИЯ С ТРЕБОВАНИЕМ О НЕВЫПЛАТЕ ЗАРПЛАТЫ И ДРУГИХ ВЫПЛАТ, ПРИЧИТАЮЩИХСЯ РАБОТНИКУ, НЕПРИМЕНИМ К СПОРАМ С ГИТ

*Определение Судебной коллегии по административным делам
Верховного Суда РФ от 07.12.2022 № 46-КАД22-15-К6*

В 2020 году ряд работников организации обратились в ГИТ. На основании обращений работников ГИТ провела внеплановую проверку в организации и по ее результатам вынесла предписание об устранении выявленных нарушений. Согласно предписанию организация была обязана, в частности:

- устранить нарушение ТК РФ, выразившееся в отсутствии оплаты труда в повышенном размере лицам, работающим с вредными условиями труда, установленными по результатам СОУТ, проведенной в 2015 году;
- начислить и выплатить лицам, работающим во вредных условиях труда, надбавку за вредные условия труда с даты проведения СОУТ по настоящее время;
- устранить нарушение ст.117 ТК РФ, выразившееся в непредоставлении дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда.

Работодатель с предписанием не согласился и обратился в суд. Он считал, что установленный ст. 392 ТК РФ срок для взыскания работниками невыплаченных надбавок за работу во вредных условиях труда истек. Суды трех инстанций иск удовлетворили, однако Верховный Суд РФ направил дело на новое рассмотрение.

По мнению ВС РФ, ссылка судебных инстанций при разрешении спора на положения ст. 392 ТК РФ является ошибочной, поскольку данная норма применима при разрешении в суде индивидуального трудового спора между работником и работодателем, тогда как по настоящему делу сторонами являются работодатель и уполномоченный государственный орган – ГИТ. Суд пояснил, что оспариваемое предписание, выданное государственным инспектором труда, является правомерной реакцией на явные нарушения трудового законодательства, допущенные работодателем, и само по себе не свидетельствует о разрешении индивидуального трудового спора.

Отметим, что срок обращения в трудовую инспекцию законодательно не установлен. Верховный Суд РФ в определении от 28 июня 2006

г. № 11-В06-8 сформулировал позицию, согласно которой инспектор труда, действуя в интересах работника, должен соблюдать сроки для рассмотрения трудового спора, установленные ст. 392 ТК РФ.

Тем не менее трудовое законодательство не содержит норм, которые указывали бы на утрату работником права на выплаты, входящие в состав заработной платы, по прошествии какого-либо срока. Работник имеет право на любые не выплаченные ему своевременно суммы, являющиеся заработной платой, в состав которой входит и доплата за вредность (ст. 129 ТК РФ), независимо от того, сколько прошло времени с того момента, когда они должны были быть выплачены. Работодатель, в свою очередь, обязан эти суммы выплатить.

При рассмотрении настоящего спора суд обратил внимание на то, что нарушения со стороны работодателя в отношении работников, выразившиеся в том числе в неустановлении работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, повышенного размера оплаты труда и невыплате причитающихся этим работникам компенсаций, начиная с 2015 года, носят длящийся характер, в связи с чем обязанность работодателя по выплате работникам данных компенсаций сохраняется в течение всего периода действия трудового договора (п. 56 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2).

При таких обстоятельствах у судов не имелось оснований для признания незаконным предписания в части возложения на работодателя обязанности начислить и выплатить работникам, работающим во вредных условиях труда, надбавку за вредные условия труда за названный выше период.

7. ПРИЕМ РАБОТНИКА ДЛЯ ЗАМЕНЫ ОТСУТСТВУЮЩЕГО РАБОТНИКА НЕ СВИДЕТЕЛЬСТВУЕТ О СРОЧНОСТИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ЕСЛИ СТОРОНЫ ОБ ЭТОМ НЕ ДОГОВОРИЛИСЬ

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 28.09.2020 № 43-КГ20-4-К6*

Работник был принят на должность заместителя директора школы на время замещения основного работника, находившегося в длительном отпуске. В трудовом договоре данный факт отражения не нашел, договор был заключен на неопределенный срок.

По выходу основного работника на работу директор принял решение о прекращении допуска истца к исполнению обязанностей с прекращением выплаты заработной платы.

Суды первых трех инстанций признали действия работодателя правомерными. Они исходили из того, что и на момент заключения трудового работника с истцом, и на момент его отстранения от исполнения обязанностей у работодателя в штате была только одна единица по соответствующей должности – и ее занимал находящийся в отпуске работник. А значит, с истцом по этой должности мог быть заключен только срочный трудовой договор для замены отсутствующего работника.

Тот факт, что работодатель вместо этого заключил трудовой договор на неопределенный срок свидетельствует о нарушении со стороны работодателя, но не меняет характера трудовых отношений. Таким образом, с выходом основного работника на работу трудовой договор с истцом подлежал прекращению.

Однако Верховный Суд РФ признал такие рассуждения ошибочными и напомнил, что если трудовой договор не содержит условие о сроке его действия, то он считается заключенным на неопределенный срок. Важным в данном случае являлся не факт отсутствия у работодателя вакансии для заключения именно трудового договора на неопределенный срок, а то, о чем договорились сами стороны при его заключении.

Судам нижестоящих инстанций надлежало выяснить: было ли истцу известно о том, что на момент занятия им должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе основному работнику, занимавшему эту должность, был предоставлен длительный отпуск, по окончании которого трудовой договор с истцом прекратит свое действие, а также было ли достигнуто соглашение между работодателем и истцом при заключении трудового договора относительно его срочного характера.

Поскольку этого сделано не было, ВС РФ отправил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

8. ВАКАНСИИ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПРЕДЛОЖЕНЫ ОДНОВРЕМЕННО ВСЕМ СОКРАЩАЕМЫМ РАБОТНИКАМ, А ВЫБОР МЕЖДУ СОГЛАСИВШИМИСЯ НА ПЕРЕВОД СДЕЛАН ПО ПРАВИЛАМ СТ. 179 ТК РФ

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8*

Работник ссылался на нарушение работодателем порядка увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, выразившееся в том, что ему не были предложены вакантные должности.

Как было установлено, в период предупреждения работника о предстоящем увольнении у работодателя действительно имелись подходящие работнику вакансии, однако вначале они были предложены другим подлежащим сокращению работникам, которые согласились на перевод.

Суды первых трех инстанций в таких действиях работодателя нарушений не усмотрели, указав, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован, право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. Поскольку вакантные должности, на которые указывал истец, были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их истцу.

Однако Верховный Суд РФ признал такой вывод основанным на неправильном толковании ст. 81 и 180 ТК РФ и не соответствующим закону.

Нижестоящие суды не учли, что нормами трудового законодательства установлена обязанность, а не право работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, и эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности (соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу).

Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос о том, кого из них перевести на эту должность с учетом положений ст.179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников).

9. СРОК ТРУДОВОГО ДОГОВОРА НЕЛЬЗЯ ПРОДЛИТЬ НА СЛЕДУЮЩИЙ ДЕНЬ ПОСЛЕ ЕГО ИСТЕЧЕНИЯ

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 16.01.2023 № 5-КГ22-131-К2*

Г. 19 ноября 2018 г. заключил с организацией срочный трудовой договор по 31 декабря 2018 г. Дополнительными соглашениями от 1 января 2019 г. срок договора установлен по 31 декабря 2019 г., от 1 января 2020 г. – по 31 декабря 2020 г.

9 декабря 2020 г. работодатель письменно уведомил работника о прекращении 31 декабря 2020 г. трудового договора от 19 ноября 2018 г. Приказом генерального директора от 30.12.2020 Г. уволен 31.12.2020 на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с истечением срока действия трудового договора).

Г. обратился в суд, т.к. считал, что условие о срочном характере трудового договора с 1 января 2019 г. утратило силу, поскольку:

- после истечения срока действия договора 31 декабря 2018 г. он не был прекращен, истец продолжил трудиться в том же структурном подразделении, занимая прежнюю должность;
- дополнительные соглашения оформлены организацией и подписаны работником по окончании первоначального срока действия договора.

Истец просил суд признать трудовой договор от 19 ноября 2018 г. заключенным на неопределенный срок, констатировать незаконность его увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, восстановить его на работе в той же должности с 1 января 2021 г. и взыскать с работодателя в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию за неиспользованный в этом периоде отпуск и компенсацию морального вреда.

Суды первой, апелляционной и кассационной инстанций истцу в удовлетворении требований отказали, указав следующее:

- занимаемая им должность отнесена к должностям творческих работников, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор по соглашению сторон;
- работодатель своевременно потребовал его расторжения, поэтому положение о срочности не утратило силу. Организация не отступила от требований ст. 58 ТК РФ при составлении дополнительных соглашений об изменении срока окончания трудового договора. В связи с этим суды не нашли оснований для признания увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ незаконным.

ВС РФ не согласился с нижестоящими судами, которые сочли действия работодателя законными.

По мнению ВС РФ, суды не учли, что:

- срок действия трудового договора истекал 31 декабря 2018 г.;
- до этой даты ни одна из сторон не потребовала его расторжения;
- Г. продолжал исполнять свои обязанности, занимая ту же должность;
- дополнительные соглашения заключены 1 января 2019 г. и 2020 г., то есть за пределами срока действия договора от 19.11.2018.

При таких обстоятельствах трудовые отношения считают бессрочными. Изменить срок трудового договора могли только через его расторжение и заключение нового.

Дело направили на новое рассмотрение в первую инстанцию.

10. ПРИ СОКРАЩЕНИИ НУЖНО ПРЕДЛАГАТЬ ВСЕ ВАКАНСИИ В ФИЛИАЛАХ

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 11.07.2022 № 9-КГПР22-5-К1*

В рассматриваемом споре работодатель сократил работника, который был принят на должность в филиале организации в Москве, но работал в других городах. Работника уведомили о сокращении за два месяца, но другую работу не предложили в связи с отсутствием вакантных мест. Он не согласился с увольнением и обжаловал его в суд, указав, что в московском филиале введены новые должности, которые он бы мог занять, однако ему их не предложили.

Три инстанции отказали в иске, но ВС РФ с их решениями не согласился. Поскольку место работы было определено как филиал в Москве, то работнику должны быть предложены новые вакансии в данном филиале, несмотря на исполнение обязанностей в других городах.

ВС РФ напомнил, что увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При сокращении работника работодатель обязан предложить ему вакансии в населенном пункте, который указан в его трудовом договоре в качестве места работы, даже если фактическое место выполнения работы было в другом месте.

Дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

11. УМЕНЬШЕНИЕ ЗАЯВЛЕННОГО РАЗМЕРА КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА ДОЛЖНО БЫТЬ ОБОСНОВАНО

*Определение Судебной коллегии по гражданским делам
Верховного Суда РФ от 06.07.2020 № 66-КГ20-4-К8*

На производстве произошел несчастный случай со смертельным исходом. Мать погибшего обратилась в суд с иском о взыскании с работодателя компенсации морального вреда в размере 3 000 000 руб. Решением суда первой инстанции исковые требования были удовлетворены частично – взыскано 500 000 руб. Суд апелляционной инстанции согласился с этим решением.

Судебная коллегия ВС РФ отменила постановления нижестоящих судов и обратила внимание, в частности, на следующее.

Определяя компенсацию морального вреда в уменьшенном размере, суд первой инстанции ограничился лишь ссылкой на общие принципы, однако не применил их к спорным отношениям, не выяснил тяжесть причиненных истцу физических и нравственных страданий, не учел индивидуальные особенности личности истца, ее возраст, семейное

положение, наличие у нее детей, не дал оценки доводам о том, что утрата близкого человека привела к значительному ухудшению здоровья истца. Суды также не обосновали, почему пришли к выводу о том, что сумма в 500 000 руб. является достаточной, не указали, какие конкретно обстоятельства послужили основанием для уменьшения суммы, заявленной в иске. Такой вывод судов не отвечает требованиям законности и обоснованности.

Дело направлено на новое рассмотрение, поскольку выводы судов о размере компенсации не отвечают нормативным положениям, регулирующим вопросы компенсации морального вреда и определения ее размера, разъяснениям Пленума Верховного Суда РФ по их применению. Суды формально подошли к разрешению иска, что привело к нарушению задач и смысла гражданского судопроизводства, а также права истицы на справедливую, компетентную, полную и эффективную судебную защиту.

Радел 3. Обзоры Верховного Суда РФ

1. О ПРАКТИКЕ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ, СВЯЗАННЫМ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)

Верховный Суд РФ обобщил практику рассмотрения судами в 2018 – 2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

ВС РФ отметил, что из представленных на изучение материалов судебной практики, судами рассматривались дела по следующим искам работников, уволенных по инициативе работодателя:

- о признании незаконным увольнения;
- отмене приказов работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности;
- восстановлении на прежней работе;
- изменении формулировки основания и даты увольнения;
- признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке;
- возложении на работодателя обязанности внесения изменений в трудовую книжку либо выдаче дубликата трудовой книжки без записи об увольнении по оспариваемому основанию;
- взыскании выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства, среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другим требованиям.

В целях обеспечения единообразного подхода к разрешению судами споров, связанных с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, в обзоре приведены, в частности, следующие правовые позиции:

- несоблюдение работодателем порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины, в частности истребование работодателем письменных объяснений у работника в период временной нетрудоспособности и последующее его увольнение в день выхода на работу после окончания

периода временной нетрудоспособности, является основанием для признания судом такого увольнения незаконным;

- установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте является обязательным при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника по пп. «а» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ за прогул. Отсутствие работника на рабочем месте по уважительной причине в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) прогулом не является, и к работнику не может быть применено работодателем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по указанному основанию;

- увольнение работника по пп. «а» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ за прогул также не может быть признано обоснованным в случае, когда его отсутствие на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор;

- использование отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении такого отпуска, не является прогулом, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности (ч. вторая ст. 128 ТК РФ) отказал в его предоставлении или не оформил работнику данный отпуск в соответствии с поданным заявлением, так как право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя;

- отсутствие на рабочем месте работника, уведомившего работодателя о необходимости ухода с работы ранее окончания рабочей смены по уважительным причинам в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, не может рассматриваться работодателем как прогул и являться основанием для увольнения работника по пп. «а» п. 6 ч. первой ст. 81 ТК РФ;

- нельзя считать незаконным увольнение работника, признанного работодателем не выдержавшим испытание при приеме на работу, исключительно по мотиву несоблюдения работодателем трехдневного срока уведомления работника о неудовлетворительном результате испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. Уведомление такого работника менее чем за три дня до истечения срока испытания,

если факт ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей был установлен работодателем непосредственно перед окончанием испытательного срока, не является нарушением процедуры увольнения;

- обращение работника по вопросу незаконности увольнения в государственную инспекцию труда и в прокуратуру с целью защиты трудовых прав во внесудебном порядке является уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления данного срока судом.

2. О ПРАКТИКЕ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ, СВЯЗАННЫХ С НАРУШЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

*Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45
«О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей
юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с
нарушением трудового законодательства и иных нормативных право-
вых актов, содержащих нормы трудового права»*

Вышеназванным постановлением даны разъяснения о привлечении к административной ответственности за невыполнение обязанностей в сфере труда.

Пленум ВС РФ разъяснил сроки окончания некоторых правонарушений.

Например, уклонение от оформления трудового договора считается оконченным по истечении трех рабочих дней со дня фактического допущения сотрудника к работе. При уклонении от оформления или ненадлежащем оформлении трудового договора доказательствами являются любые фактические данные, на основании которых устанавливается факт наличия между работником и работодателем трудовых отношений, а именно личного выполнения работником за плату трудовой функции, в том числе дистанционно, в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела, включая постоянный характер сложившихся отношений.

К таким доказательствам, помимо протокола об административном правонарушении, в частности, могут быть отнесены:

- объяснения лица, в отношении которого ведется производство по делу, показания лица, фактически допущенного к работе, и свидетелей, письменные доказательства (в частности, оформленный лицу, фактически допущенному к работе, пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; графики работы (сменности));

- журнал вводного инструктажа об ознакомлении работника с техникой безопасности;

- ведомости выдачи денежных средств;

- заполняемые или подписываемые лицом, фактически допущенным к работе, товарные накладные, счета-фактуры, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах;

- распоряжение (приказ) работодателя о списке сотрудников, выполняющих трудовую функцию дистанционно;

- переписка сторон, в том числе по электронной почте;

- электронные документы, систематический обмен которыми осуществляется между работником, работодателем, другими сотрудниками, в том числе при дистанционной работе посредством электронной почты, зарегистрированной на домене работодателя для работника, либо удаленного доступа к рабочему столу служебного компьютера, документы, подтверждающие обмен задачами и результатами их контроля в сервисных программах, используемых работодателем, отчеты в конце установленного рабочего дня и т.п.);

- вещественные доказательства (например, предоставленные при дистанционной работе работодателем работнику оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации, которые находятся вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя), материалы фото- и киносъемки, звуко- и видеозаписи.

Прекращение трудовых отношений с должностным лицом не исключает возможности возбуждения в отношении него производства по делу об административном правонарушении и привлечения к административной ответственности, если нарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей и не истек срок давности привлечения к административной ответственности, составляющий один год.

Не является длящимся нарушение установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение. Оно выражается в невыполнении обязанностей к определенному сроку.

Разъяснено, какие лица могут быть отнесены к субъектам административной ответственности за нарушения трудового законодательства. Предусмотрено, что внешний, конкурсный, финансовый управляющий также может являться субъектом административных правонарушений, предусмотренных статьями 5.27, 5.27.1 КоАП РФ при осуществлении им прав и обязанностей работодателя в период введения в отношении работодателя – юридического лица внешнего управления или конкурсного производства, а также после принятия арбитражным судом решения о признании выступающего в качестве работодателя ИП банкротом и введении реализации имущества гражданина.

В связи с принятием настоящего постановления признан не подлежащим применению п. 17 постановления Пленума ВС РФ от 24 марта 2005 года № 5 «О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях».

3. О ПРАКТИКЕ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО ВОПРОСАМ КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В РАМКАХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

*Постановление Пленума Верховного Суда РФ
от 15.11.2022 № 33 «О практике применения судами
норм о компенсации морального вреда»*

Пленум Верховного Суда РФ в своем постановлении пояснил судам, что необходимо учитывать при применении норм о компенсации морального вреда, в том числе при рассмотрении споров, вытекающих из трудовых правоотношений.

В новом постановлении приведены разъяснения, касающиеся: права на компенсацию морального вреда, условий возложения обязанности по компенсации морального вреда, способа и размера компенсации, рассмотрены отдельные случаи компенсации морального вреда, освещены процессуальные вопросы.

Работник имеет право на компенсацию морального вреда, причиненного ему нарушением его трудовых прав любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя. Основанием для предъявления требований о компенсации морального вреда могут стать, в частности:

- незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- незаконное применение дисциплинарного взыскания;
- нарушение установленных сроков выплаты зарплаты или ее выплата не в полном размере;
- неоформление в установленном порядке трудового договора;
- незаконное привлечение к сверхурочной работе;
- задержка выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности;
- необеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Однако возмещение застрахованному морального вреда, причиненного в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием, осуществляется причинителем вреда.

В случае смерти работника или повреждения его здоровья в результате несчастного случая на производстве право на компенсацию морального вреда имеют члены семьи работника.

Моральный вред, причиненный работнику, компенсируется в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора – в размерах, определяемых судом.

При разрешении исковых требований о компенсации морального вреда, причиненного повреждением здоровья или смертью работника, бремя доказывания исполнения возложенной на работодателя обязанности по обеспечению безопасных условий труда и отсутствия вины в необеспечении безопасности жизни и здоровья работников лежит на работодателе, в том числе если вред причинен в результате неправомерных действий (бездействия) другого работника или третьего лица, не состоящего в трудовых отношениях с данным работодателем.

Судам при определении размера компенсации морального вреда рекомендуется учитывать значимость для работника нематериальных благ, объем их нарушения и степень вины работодателя.

ВС РФ разъяснил, как определять подсудность дел о компенсации морального вреда, также пояснил, что на требования о компенсации морального вреда, вытекающие из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ, исковая давность не распространяется, кроме случаев, предусмотренных законом.

На требования о компенсации морального вреда, вытекающие из нарушения имущественных или иных прав, для защиты которых законом установлена исковая давность или срок обращения в суд, распространяются сроки исковой давности или обращения в суд, установленные законом для защиты прав, нарушение которых повлекло причинение морального вреда.

Например, требование о компенсации морального вреда, причиненного работнику нарушением его трудовых прав, может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав (с соблюдением установленных сроков обращения в суд с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав) либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: cs@gmpr.ru; info@gmpr.ru
<http://www.gmpr.ru>
8(495) 692-09-53; 692-13-62

Подписано в печать 00.06.2023.
Формат 60x90/16. Печать офсетная.
Тираж 550 экз. Заказ 23-000.
Отпечатано в типографии ООО Агентство «Море»
109147, Москва, ул. Марксистская, д. 34, к. 10
<http://www.группаморе.рф>
e-mail: sea.more@mail.ru

