

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности
Кафедра трудового права и основ правоведения

В.С. Колеватова, Т.В.Русских, К.В.Шишкина

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ**

Учебно-методическое пособие

2-е издание, переработанное и дополненное

Ижевск 2019

УДК 349ю2 (075.8)
ББК 67.405.1 – 91 я73
К602

Рекомендовано к изданию учебно-методическим советом УдГУ

Рецензенты:

М.А. Жильцов, доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет»;

И.Л. Копотев, судья Верховного Суда Удмуртской Республики

Колеватова В.С., Русских Т.В., Шишкина К.В.

К602 Судебная практика по трудовым делам: учеб.-метод. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2019. 284 с.

ISBN 978-5-4312-0683-2

Учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата).

Пособие предназначено для использования в рамках учебной дисциплины «Судебная практика по трудовым делам». В нем приводятся методические рекомендации по изучению представленных тем и подготовке к практическим занятиям, вопросы и задания для практических занятий, задания для самостоятельной работы, темы докладов, список рекомендуемых нормативных правовых актов, актов судебной практики и литературы, вопросы для зачета, приложения.

Пособие предназначено для обучающихся вузов (факультетов и институтов) юридического профиля (специальности) очной, очно-заочной, заочной форм обучения, также будет полезно всем, кто интересуется вопросами судебной практики по трудовым делам.

УДК 349ю2 (075.8)
ББК 67.405.1 – 91 я73

ISBN 978-5-4312-0683-2

© В.С. Колеватова, Т.В. Русских, К.В. Шишкина, 2019

© Институт права, социального управления и безопасности УдГУ, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Общие методические рекомендации по изучению дисциплины	7
Тема 1. Юридическая и судебная практика: понятие, содержание, формы и функции. Виды судебной практики	12
Тема 2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.....	21
Тема 3. Судебная практика по делам о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями	37
Тема 4. Судебная практика по делам о заключении трудового договора	52
Тема 5. Судебная практика по делам об изменении трудового договора	74
Тема 6. Судебная практика по делам о прекращении трудового договора	101
Тема 7. Судебная практика по делам о рабочем времени и времени отдыха	138
Тема 8. Судебная практика по делам о заработной плате	154
Тема 9. Судебная практика по делам о дисциплинарной ответственности.....	171
Тема 10. Судебная практика по делам о материальной ответственности сторон трудового договора.....	190
Перечень вопросов для зачета	209
Список рекомендуемой литературы.....	212
Приложение 1	217
Приложение 2.....	265

ВВЕДЕНИЕ

Учебно-методическое пособие предназначено для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата), изучающих дисциплину «Судебная практика по трудовым делам».

Цель учебно-методического пособия – формирование у обучающихся способностей к толкованию и применению норм трудового права.

Для достижения этой цели предусматривается решение следующих задач:

1) сформировать знания об общих понятиях «юридическая практика» и «судебная практика»;

2) сформировать умение самостоятельно ориентироваться в нормативных правовых актах о труде РФ, основополагающих постановлениях Конституционного Суда РФ, Пленума Верховного Суда РФ по вопросам трудового права, толковать их;

3) сформировать способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

4) сформировать способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, регулирующие вопросы трудового права.

Настоящее учебно-методическое пособие ориентировано на формирование у обучающихся следующих компетенций:

ПК-3 (способность обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации субъектами права);

ПК-4 (способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации);

ПК-5 (способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности);

ПК-6 (способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства).

Каждая тема пособия посвящена вопросам судебной практики по определенной категории дел и содержит методические рекомендации по изучению данной темы, задания для практических занятий, задания для самостоятельной работы, темы докладов, список рекомендуемых нормативных правовых актов и актов судебной практики. В конце пособия приведен список вопросов для зачета по дисциплине «Судебная практика по трудовым делам», общий список рекомендуемой литературы. В приложении к пособию содержится примерный сценарий деловой игры, а также образцы документов, составлению которых обучающийся должен научиться в ходе изучения курса.

Учебно-методическое пособие включает десять тем.

1. Юридическая и судебная практика: понятие, содержание, формы и функции. Виды судебной практики

2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.

3. Судебная практика по делам о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

4. Судебная практика по делам о заключении трудового договора.

5. Судебная практика по делам об изменении трудового договора.

6. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора.

7. Судебная практика по делам о рабочем времени и времени отдыха.

8. Судебная практика по делам о заработной плате.

9. Судебная практика по делам о дисциплинарной ответственности.

10. Судебная практика по делам о материальной ответственности сторон трудового договора.

Настоящее учебно-методическое пособие является переработанным и дополненным изданием учебно-методического пособия «Судебная практика по трудовым делам», опубликованного в 2015 г. В нем учтены изменения законодательства и основные тенденции судебной практики по трудовым делам за 2016-2019 гг., изменены и дополнены методические рекомендации по изучению тем, добавлены новые задания для практических занятий и самостоятельной работы, расширен круг тем и вопросов для изучения, обновлен список основной и дополнительной литературы, добавлены методические рекомендации по написанию исковых заявлений, возражений, жалоб, судебных решений по трудовым делам, а также образцы указанных документов.

Общие методические рекомендации по изучению дисциплины

Дисциплина «Судебная практика по трудовым делам» адресована обучающимся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата).

Изучая дисциплину, обучающиеся не только знакомятся с теоретическими основами судебной практики по трудовым делам, но и приобретают способность применять полученные знания на практике. Структура курса построена таким образом, что обучающиеся должны изучать не только нормативные правовые акты о труде, но и знакомиться с Постановлениями и Определениями Конституционного Суда РФ, руководящими разъяснениями Пленума Верховного Суда РФ, обзорами судебной практики Верховных судов РФ, определениями Верховного Суда РФ по вопросам трудового права, судебными решениями по конкретным делам в сфере труда.

В процессе изучения дисциплины обучающиеся должны научиться определять подведомственность и подсудность трудовых споров, стороны спора, формулировать предмет и основание иска, определять обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, составлять процессуальные документы, оценивать решения судов с точки зрения законности, обоснованности, справедливости и соответствия действующему законодательству.

Учебно-методическое пособие включает десять тем. В содержание каждой темы включены методические рекомендации по ее изучению, вопросы и задания для практического занятия, задания для самостоятельной работы, темы докладов, список нормативных правовых актов и актов судебной практики. Литература ко всем темам приведена в конце учебно-методического пособия.

Методические рекомендации по изучению темы позволяют обучающимся сориентироваться в содержании темы, обратить внимание на наиболее сложные вопросы и подготовиться к практическому занятию в соответствии с предъявляемыми требованиями.

При подготовке к практическому занятию обучающимся необходимо использовать не только нормы трудового законодательства, но и нормы гражданского процессуального законодательства, в частности, Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. Необходимо обращать внимание на рекомендуемые постановления и определения Конституционного Суда Российской Федерации, руководящие разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, обзоры судебной практики Верховного Суда Российской Федерации, а также сложившуюся в регионах России практику применения.

Подготовка к вопросам для практического занятия состоит в том, что обучающиеся при помощи научной, учебной литературы и сети Интернет готовят ответы на поставленные вопросы в виде сообщения. На практическом занятии они докладывают собранную информацию, отвечают на вопросы. Информация должна быть представлена только в переработанном виде, то есть не допускается зачитывания текстов учебников, рефератов, распечаток статей и т.д. Ответ должен быть логичным и лаконичным. Обучающиеся должны донести до слушателей основную информацию по вопросу, проиллюстрировав ее соответствующими примерами.

Задания для практических занятий состоят из заданий и задач.

Решение задач-казусов занимает центральное место на практическом занятии, поскольку оно позволяет применить знания, полученные в ходе лекционного и практического занятий, на практике. Все задачи-казусы взяты из реальной

судебной практики судов общей юрисдикции Российской Федерации.

Методика решения задач-казусов следующая.

1. Внимательно прочитайте задачу, чтобы понять ее суть и определить проблему, которую необходимо разрешить.

2. Определите стороны спора, подведомственность и подсудность спора, предмет иска, основания иска, обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора. Правильно распределите бремя доказывания. Если необходимо подготовить апелляционную или кассационную жалобу, то следует понять, в чем именно может состоять неправильное применение норм материального или процессуального права судом.

3. Найдите нормативные правовые акты, регулирующие данные общественные отношения (как правило, они содержатся в списке нормативных правовых актов к каждой теме).

4. Найдите в актах нормы, регулирующие данные правоотношения. Примените их. Оцените ситуацию с позиции того, как субъекты должны действовать в соответствии с нормами права и проанализируйте фактические обстоятельства, приведенные в задаче.

4. Примите решение, оформите его в требуемой процессуальной форме (составьте исковое заявление, возражение на исковое заявление, судебное решение или иной требуемый документ). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Решение суда, исковое заявление и иные документы, написанные вами, должны включать в себя все необходимые реквизиты и составные части.

Например, если в задаче просят вынести судебное решение, то вы, оценив приведенные обстоятельства, доводы сторон, имеющиеся по делу доказательства, оформляете

решение суда в соответствии с требованиями, предъявляемыми к нему Гражданским процессуальным кодексом РФ.

В Приложении 1 к настоящему учебно-методическому пособию содержатся методические рекомендации по написанию исковых заявлений, возражений, жалоб, судебных решений по трудовым делам, а также образцы указанных документов. С указанными методическими рекомендациями необходимо ознакомиться и использовать их при подготовке к практическим занятиям и выполнении самостоятельной работы.

В заданиях для самостоятельной работы приводятся различные варианты работы, которая выполняется вне аудиторных занятий. Задания должны быть выполнены в письменной форме. Результаты работы могут быть оценены преподавателем в виде дополнительных баллов, что может повлиять на оценку работы обучающегося в течение всего курса.

К каждой теме приводится перечень тем для докладов. Выбранная тема согласуется с преподавателем. Подготовка доклада носит творческий характер, не допускается механическое заимствование информации из источников.

В конце каждой темы приводится список нормативных правовых актов и актов судебной практики. Необходимые нормативные и судебные акты содержатся в онлайн версиях справочно-правовых систем «Гарант», «Консультант Плюс» и других. При подготовке к занятию следует использовать последнюю редакцию указанных актов (с последними изменениями и дополнениями). Используя указанные акты, обучающиеся смогут подготовить ответы на некоторые теоретические вопросы, решить задачи и выполнить задания.

В пособии также содержится рекомендуемый список вопросов к зачету по дисциплине «Судебная практика по

трудовым делам», который может быть изменен преподавателем по своему усмотрению.

В конце пособия приведен список литературы, который разделен на две части: основная и дополнительная литература. В списке основной литературы содержатся учебники по трудовому праву. В список дополнительной литературы включены статьи по отдельным темам, изучаемым в курсе.

Список основной и дополнительной литературы, нормативных правовых и судебных актов не является исчерпывающим. При разрешении казуса обучающиеся должны ознакомиться со всем законодательством и судебной практикой, необходимыми для правильного разрешения дела, в том числе и с новейшими актами.

В Приложении 1 к пособию приведены методические рекомендации по написанию исковых заявлений, возражений, жалоб, судебных решений по трудовым делам, которые помогут в составлении процессуальных документов.

В Приложении 2 к пособию содержится примерный сценарий деловой игры, который поможет обучающимся подготовиться к модельному судебному процессу по дисциплине «Судебная практика по трудовым делам».

Тема 1. Юридическая и судебная практика: понятие, содержание, формы и функции.

Виды судебной практики

Методические рекомендации по изучению темы

Первая тема, изучаемая в рамках дисциплины «Судебная практика по трудовым делам», носит вводный характер и посвящена вопросам понятия юридической и судебной практики, ее содержанию, формам и функциям. Отдельного внимания заслуживают виды судебной практики. Изучение данной темы представляет особую сложность для обучающихся, поскольку вопросы о понятии, содержании, видах юридической и судебной практике в науке носит спорный характер.

Подготовку к данной теме необходимо начать с уяснения того, что понимают в науке под юридической и судебной практикой. Юридическую практику рассматривают в различных аспектах: и как конкретную организаторскую деятельность в области права, и как результат этой деятельности, который используется правоприменителями. Каждый из указанных аспектов необходимо рассмотреть подробно.

Главным в юридической практике является судебная практика. В первую очередь следует понять, что судебная практика – это судебная деятельность по осуществлению правосудия, выраженная в форме судебных решений, вступивших в законную силу. В науке судебную практику понимают в узком и широком смысле. В узком смысле судебной деятельностью является только разрешение конкретных споров о праве в различных судебных инстанциях, а судебным решением - соответствующий процессуальный судебный акт. В широком смысле к судебной практике также следует отнести деятельность суда, которая опосредованно связана с управлением правосудия по конкретным делам, а именно анализ и обобщении практики применения закона судами, ее

цель - сформировать единообразие, оказать судам помощь в понимании и правильном применении закона.

Приступая к изучению вопроса о формах судебной практики, следует запомнить, что в Российской Федерации выделяют следующие формы судебной практики:

1) судебная практика в виде решений судов общей юрисдикции и арбитражных судов всех звеньев по конкретным делам;

2) практика негативного правотворчества судов общей юрисдикции и арбитражных судов всех звеньев в виде решений данных судов о признании недействующими нормативных правовых актов органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц полностью или в части;

3) практика деятельности Конституционного Суда РФ;

4) разъяснения по вопросам толкования и применения действующего законодательства в виде Постановлений Пленумов Верховного Суда РФ, а ранее 6 августа 2014 г. Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ (разъяснения (толкования) норм права).

Что касается функций судебной практики, то в учебной литературе встречаются разнообразные мнения на этот счет. В качестве примера можно выделить следующие функции: 1) выявление несоответствия законодательства международным правовым актам; 2) устранение внутренних противоречий в законодательстве; 3) формулирование новых правоположений.

Категория «правоположение», выработанная судебной практикой, наряду с понятием «правовая позиция суда» заслуживает особого внимания, поскольку достаточно часто обучающиеся путают указанные категории.

Правоположения – выводы суда, содержащие новые знания о применимом праве на основе анализа типа и разновидности правовой связи между нормой права и обстоятельствами, заявленными по делу. От правоположения следует отличать правовую позицию суда.

Правовая позиция - вывод суда о содержании и смысле нормы права, направленный на разрешение правового спора по конкретному делу, сделанный на основе анализа материалов дела и закрепленный во вступившем в законную силу судебном решении.

Одельного внимания заслуживает вопрос о видах судебной практики. Теория права различает 3 вида судебной практики, которые условно обозначаются как текущая, прецедентная (предшествовавшая) и руководящая. Каждый из видов следует изучить более подробно.

Завершая изучение данной темы, нужно остановиться на роли судебной практики в применении норм трудового права. В списке актов судебной практики вниманию обучающихся представлены Постановления Пленума Верховного Суда РФ, принятые по вопросам трудового права. Указанные постановления необходимо знать, поскольку они будут необходимы при изучении всех последующих тем курса.

Вопросы для практического занятия

1. Юридическая практика: понятие, содержание, формы, функции.
2. Судебная практика: понятие, содержание, формы и функции.
3. Виды судебной практики.
4. Роль судебной практики в применении норм трудового права, а также в совершенствовании законодательства о труде.

5. Общая характеристика Постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам.

Задания для практических занятий

1. С помощью схемы изобразите соотношений категорий «юридическая практика», «судебная практика».

2. Подумайте над тем, каким вопросам посвящены Решения Конституционного Суда РФ по трудовым делам, чем обусловлено их принятие. Каково влияние данных Решений на судебную практику по конкретным трудовым делам? Как вы считаете, по каким еще вопросам трудового права целесообразно обратиться в Конституционный Суд РФ? Ответ обоснуйте, обсудите в группе в форме дискуссии.

3. Подумайте над тем, каким вопросам посвящены Постановления Пленума ВС РФ по трудовым делам, чем обусловлено их принятие. Каково влияние данных Постановлений Пленума ВС РФ на судебную практику по конкретным трудовым делам? Как Вы считаете, по каким еще вопросам трудового права целесообразно принятие Постановлений Пленума ВС РФ? Ответ обоснуйте, обсудите в группе в форме дискуссии.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Приведите примеры из Постановления, когда Пленум ВС РФ, разъясняя нормы трудового права, дает их расширительное толкование. Результат оформите в виде таблицы.

Норма права	Толкование нормы права	Ваша оценка толкования

2. Проанализируйте Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Приведите примеры из Постановления, когда Пленум ВС РФ, разъясняя нормы трудового права, дает их ограничительное толкование. Результат оформите в виде таблицы.

Норма права	Оценочное понятие	Ваша оценка понятия

3. Проанализируйте Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Приведите примеры из Постановления, когда Пленум ВС РФ, разъясняя нормы трудового права, дает определение «оценочному» понятию. Результат оформите в виде таблицы.

Норма права	Толкование нормы права	Ваша оценка толкования

Темы докладов

1. Роль судебной практики в восполнении пробелов в трудовом законодательстве РФ.

2. Выявление судебной практикой проблем правоприменения (на примере трудовых отношений).

3. Правоположения, выработанные судебной практикой: общая характеристика понятия.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция РФ, принята 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, подписана в Риме 04.11.1950 г. // Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

3. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Российская газета. 23.07.1994. 23 июля.

4. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 30.10.2018) «О судебной системе Российской Федерации» // Российская газета. 1997. 6 янв.

5. Федеральный конституционный закон от 07.02.2011 № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации» // Российская газета. 2011. 11 февр.

6. Федеральный конституционный закон от 5 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ (ред. от 30.10.2018) «О Верховном Суде Российской Федерации» // Российская газета. 2014. 7 февр.

7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

9. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

10. Постановление Конституционного Суда РФ № 3-П от 24.01.2002 г. «О признании не соответствующими Конституции Российской Федерации части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности ”» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2002. № 3.

11. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной» // Российская газета. 2018. 30 нояб.

12. Постановление Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // Российская газета. № 252. 2018. 9 нояб.

13. Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2003 г. № 318-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб Федерации Профсоюзов авиационных диспетчеров РФ и Тюменской территориальной организации Федерации Профсоюзов авиационных диспетчеров РФ на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 1 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

14. Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 г. № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

15. Особое мнение судьи Конституционного Суда Российской Федерации О.С. Хохряковой по определению Конституционного Суда Российской Федерации от 15.05.2007 г. № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса РФ» // СПС «Консультант Плюс».

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 (ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия». // Российская газета. 1995. 28 дек.

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 нояб.

19. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 19.06.2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции» // Российская газета. 2012. 29 июня.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015. 10 июня.

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства,

регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» // Российская газета. 2019. 15 янв.

Тема 2. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение данной темы необходимо начинать с определения понятия «индивидуальный трудовой спор», данного в ст. 381 ТК РФ. Следует уяснить, что индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Трудовые споры следует рассматривать как явление, свойственное природе трудовых отношений, в основе которого лежат объективные противоречия между интересами работодателя и работника. Эти противоречия обусловлены различием социально-экономического положения работника и работодателя.

Следует понимать, что, по общему правилу индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены как в комиссиях по трудовым спорам, так и в судах (за определенным исключением). Поскольку дисциплина предусматривает изучение именно судебной практики по трудовым делам, основной акцент при подготовке к данной теме должен быть сделан именно на особенностях рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах. Данная тема базируется на знаниях, полученных обучающимися при изучении курса «Трудовое право», и основана на повторении и более глубоком анализе отличий трудовых споров от иных видов споров. При изучении данной темы обязательно использование Гражданско-процессуального кодекса РФ, так как именно он, во взаимосвязи с Трудовым кодексом РФ, определяет процессуальные особенности рассмот-

рения трудовых дел. Также необходимо ознакомиться с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» разделом «Подведомственность трудовых дел. Общие правила разрешения судами трудовых споров».

Обучающимся необходимо определить, в чем заключаются особенности подведомственности и подсудности индивидуальных трудовых споров. Отдельное внимание следует уделить срокам обращения в суд по трудовым делам, поскольку они отличаются от общих правил, установленных законодательством. Обязательно следует уяснить последствия пропуска сроков обращения в суд.

Состав лиц, участвующих в деле при рассмотрении индивидуальных трудовых споров, также имеет определенные особенности. Особое внимание необходимо обратить на роль прокурора в трудовых делах.

Особую сложность при изучении дисциплины вызывает разграничение категорий «предмет иска» и «основание иска» в индивидуальных трудовых спорах. Под предметом иска понимают конкретное требование истца к ответчику, например, о восстановлении на работе. Под основанием иска следует понимать фактические обстоятельства конкретного дела, из которых вытекает право требования, на которых истец их основывает. Например, основанием иска о восстановлении на работе работника, уволенного по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, – «сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя», могут быть п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, ст. 82, 179, 180 ТК РФ.

Исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам также характеризуется определенными особенностями. При изучении данного вопроса обучающиеся обязательно должны ознакомиться с Федеральным законом

РФ «Об исполнительном производстве». Особые правила предусмотрены законом при вынесении решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

Вопросы для изучения

1. Причины и этапы возникновения индивидуальных трудовых споров.
2. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров.
3. Сроки обращения и сроки рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
4. Состав лиц, участвующих в деле при рассмотрении индивидуального трудового спора.
5. Предмет и основания иска в индивидуальных трудовых спорах.
6. Государственная пошлина при обращении в суд за защитой нарушенных трудовых прав.
7. Исполнений решений судов по индивидуальным трудовым спорам.

Задания для практических занятий

1. Изучите Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» и выявите правовую позицию суда. Подумайте, согласны ли вы с ней. Ответ мотивируйте.

2. Изучите Определение Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 № 1562-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества «Ладожское» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации»

Федерации» и выявите правовую позицию суда. Подумайте, согласны ли вы с ней. Ответ мотивируйте.

3. Определите подведомственность и подсудность трудовых споров, возникающих в следующих случаях. Сформулируйте предмет и основания иска, определите стороны спора:

1) работодатель отказал в назначении и выплате премии за досрочное выполнение работы;

2) работник не согласен с примененным к нему дисциплинарным взысканием в виде замечания;

3) работодатель отказал работнику в переводе на прежнее место работы по истечении срока временного перевода;

4) работодателем в одностороннем порядке был изменен размер заработной платы;

5) директор предприятия отказал гражданину в приеме на должность секретаря в связи с недостаточным знанием иностранного языка;

6) сотрудником отдела кадров была разглашена информация о размере заработной платы работника;

7) работнику отказали в предоставлении оплачиваемого ученического отпуска;

8) работодатель отказался предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск;

9) работник был отстранен от работы по причине отказа от перевода на другую должность;

10) работник был уволен в связи с сокращением штата.

4. Петрова обратилась в районный суд с иском к ООО «Рассвет» о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями, компенсации морального вреда. В результате недостаточности доказательств, подтверждающих фактическое наличие трудовых отношений, Петровой было отказано в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Представитель ООО «Рассвет», ссылаясь на ч. 1 ст. 100 ГПК РФ, согласно которой стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах, подал в суд заявление о взыскании с Петровой судебных расходов. Решением суда заявление представителя ООО «Рассвет» было удовлетворено, с Петровой взысканы судебные расходы.

Петрова обратилась в суд апелляционной инстанции с жалобой, в которой, в том числе, ссылаясь на то, что взыскание с нее судебных расходов не соответствует нормам трудового законодательства.

Оцените сложившуюся ситуацию на соответствие нормам права. Какое решение, по вашему мнению, примет суд апелляционной инстанции в части взыскания с Петровой судебных расходов? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

5. Кузнецова работала в районной больнице старшей медсестрой. Являясь активистом профсоюзной организации, она неоднократно обращала внимание работодателя на нарушения трудового законодательства, допущенные с его стороны, факты незаконного привлечения работников больницы к сверхурочным работам, незаконного, по ее мнению, снижения заработной платы. Кроме того, Кузнецова неоднократно обращалась с жалобами на работодателя в Инспекцию труда.

14 апреля Кузнецова была вызвана в кабинет главного врача, где ей настойчиво предложили подписать заявление об увольнении по собственному желанию. В результате длительной беседы у Кузнецовой поднялось давление, в расстроенных чувствах она подписала заявление об увольнении по собственному желанию, текст которого был рас-

печатан заранее. Кузнецовой сразу же выдали трудовую книжку и ознакомили с приказом об увольнении.

На следующий день Кузнецова обратилась к терапевту больницы, в которой ранее работала, с просьбой выдать листок временной нетрудоспособности, на что получила отказ. В течение двух недель она повторяла попытки получить листок временной нетрудоспособности, на что ей отвечали отказом. В результате через три недели после увольнения Кузнецова с сердечным приступом была доставлена в стационар, где находилась на лечении две недели. После выписки из больницы три недели она провела в санатории на долечивании.

Оказавшись дома, Кузнецова обратилась с жалобами в Министерство здравоохранения и Фонд социального страхования. В результате выездной проверки отказы больницы выдать Кузнецовой листки временной нетрудоспособности были признаны незаконными, комиссия постановила признать факт того, что на момент обращения в больницу уже 15 апреля Кузнецова была нетрудоспособна.

15 октября Кузнецова подала в районный суд иск о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, компенсации морального вреда. Представитель больницы в суде заявил ходатайство о применении последствий пропуска срока исковой давности.

Какое решение должен принять суд по заявленному представителем работодателя ходатайству? Как вы считаете, возможно ли в данной ситуации восстановление пропущенного срока исковой давности? Ответ мотивируйте.

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите Гражданский процессуальный кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового

кодекса РФ». Составьте сравнительную таблицу, в которой отразите общие правила рассмотрения гражданских дел и особенности, присущие индивидуальным трудовым спорам.

Общие правила рассмотрения гражданских дел	Особенности индивидуальных трудовых споров

2. Курочкин работал продавцом в продуктовом магазине. 15 марта его вызвали в кабинет директор, в устной форме предупредили о предстоящем увольнении по сокращению штата и посоветовали искать подходящую работу. На возражения сотрудника и просьбу не увольнять его, так как жена Курочкина не работает и воспитывает двоих детей трёх и шести лет, директор не обратил внимания.

Через два месяца, 15 мая Курочкина снова вызвали в кабинет директора, вручили ему приказ об увольнении, трудовую книжку с записью об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ «сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя». Одновременно Курочкина попросили подписать уведомление о сокращении, датированное 15 марта. Выходное пособие директор пообещал перечислить Курочкину в течение следующего месяца.

Курочкин в расстроенных чувствах подписал все документы, забрал трудовую книжку и отправился к юристу. Описав сложившуюся ситуацию, он попросил составить исковое заявление. Кроме того, Курочкин сообщил юристу, что считает несправедливым и дискриминационным то обстоятельство, что в магазине, помимо него, работают еще пять продавцов, но сокращению подлежал только он.

Составьте от имени юриста исковое заявление для Курочкина. Определите подведомственность и подсудность трудового спора. Укажите предмет и основания иска. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду для правильного

разрешения дела? Как вы считаете, какое решение суда будет вынесено по данному делу? Ответ мотивируйте.

3. Из списка нормативных правовых актов и судебной практике, предложенных к настоящей теме, выберите любое на Ваше усмотрение определение суда (Верховного Суда РФ либо судов субъектов РФ). Ознакомьтесь с ним. Оцените доводы сторон, выявите правовую позицию судов всех инстанций, рассматривавших данное дело. Совпадает ли она? Изложите Ваши рассуждения в произвольной письменной форме.

Темы докладов

1. Особенности подведомственности и подсудности трудовых споров с участием руководителя организации.

2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в странах Европейского Союза (на примере любого государства на выбор обучающегося).

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция РФ, принята 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, подписана в Риме 04.11.1950 г. // Собрание законодательства РФ. 08.01.2001. № 2. Ст. 163.

3. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О Конституционном Суде Российской Федерации» // Российская газета. 1994. 23 июль.

4. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 30.10.2018) «О судебной системе Российской Федерации» // Российская газета. 1997. 6 янв.

5. Федеральный конституционный закон от 07.02.2011 № 1-ФКЗ (ред. от 29.07.2018) «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации» // Российская газета. 2011. 11 февр.
6. Федеральный конституционный закон от 5 февраля 2014 г. № 3-ФКЗ (ред. от 30.10.2018) «О Верховном Суде Российской Федерации» // Российская газета. 2014. 7 февр.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
9. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.
10. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 года № 229-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 2007. 6 окт.
11. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серединой» // Российская газета. 2018. 30 нояб.
12. Постановление Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // Российская газета. 2018. 9 нояб.
13. Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1087-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Желиховской Людмилы Никола-

евны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

14. Определение Конституционного Суда РФ от 24.10.2013 № 1562-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы закрытого акционерного общества "Ладожское" на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

15. Определение Конституционного Суда РФ от 24.03.2015 № 478-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Шмыревой Ольги Ивановны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 98 и частью первой статьи 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ № 6/8 от 01.07.1997 «О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса РФ» // СПС «Консультант Плюс».

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.01.2003 № 2 «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса РФ» // СПС «Консультант Плюс».

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответ-

ственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 29.11.2006.

20. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 19.06.2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции» // Российская газета. № 147. 29.06.2012.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015.10 июня.

23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 2. 2016.

24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.11.2015 № 50 «О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства» // Российская газета. 2015. 30 нояб.

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

26. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 11// СПС «Консультант Плюс».

27. Определение Верховного Суда РФ от 26.11.2018 № 30-КГ18-4. Дело по требованию о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение. С учетом положений статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в системной взаимосвязи с требованиями статей 2, 67, 71 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора // СПС «Консультант Плюс».

28. Определение Верховного Суда РФ от 08.10.2018 № 53-КГ18-12. Дело по требованию об установлении факта трудовых отношений, обязанности внести в трудовую книжку запись о трудовой деятельности, произвести соответствующие отчисления социальных страховых взносов, предоставить расчетные листы о начислении заработной платы, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда направлено на новое апелляционное рассмотрение. Судом не принято во внимание, что работник своевременно обратился с письменным заявлением о нарушении его

трудовых прав в органы прокуратуры, органами прокуратуры в отношении работодателя было принято соответствующее решение // СПС «Консультант Плюс».

29. Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 13.02.2012 № 09АП-36926/2011. В случае введения арбитражным судом по делу о банкротстве процедуры наблюдения или принятия решения о банкротстве и открытии конкурсного производства в отношении работодателя (организации-должника) дела по требованиям работников о взыскании заработной платы с такого работодателя относятся к подведомственности судов общей юрисдикции // СПС «Консультант Плюс».

30. Апелляционное определение Верховного суда Республики Хакасия от 15.11.2012 по делу № 33-25342012. В иске о взыскании заработной платы, оплаты времени простоя, компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы и компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку истцом пропущен срок для обращения в суд по такому требованию // СПС «Консультант Плюс».

31. Определение Свердловского областного суда от 06.09.2012 по делу № 33-10630/2012. Требование об отмене предписания государственного инспектора труда о выплате задолженности по заработной плате удовлетворено правомерно, так как соответствующий индивидуальный трудовой спор разрешен решением суда, при этом указанным решением отказано во взыскании спорной суммы в связи с пропуском срока для обращения в суд // СПС «Консультант Плюс».

32. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2015 по делу № 33-14537/2015. В удовлетворении требования о признании гражданско-правовых договоров трудовыми, заключении трудового

договора, восстановлении на работе отказано, так как истец не ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка и не подчинялся им, заработная плата истцу в спорный период не начислялась и не выплачивалась, выполненная работа оплачена в размере, определенном договором // СПС «Консультант Плюс».

33. Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 11.01.2016 по делу № 33-23/2016. Требование о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании недоначисленной заработной платы, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Право на обращение в суд с иском о разрешении индивидуального трудового спора закреплено трудовым законодательством, которое не содержит нормы, обязывающей работника приступить к исполнению трудовых обязанностей после отмены работодателем в одностороннем порядке приказа об увольнении работника. Реализация работником своего права на обращение в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула не может рассматриваться и как злоупотребление работником своими правами в случае, когда работодателем в одностороннем порядке без согласования с работником отменен приказ об увольнении этого работника // СПС «Консультант Плюс».

34. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.03.2017 по делу № 33-3525/2017. Требование о восстановлении в прежней должности, признании незаконными распоряжения об увольнении удовлетворено. О пропуске истцом срока на обращение в суд с требованием об оспаривании распоряжения ответчиком в суде первой инстанции заявлено не было, что исключает воз-

возможность самостоятельного, по собственной инициативе применения судом последствий пропуска истцом такого срока // СПС «Консультант Плюс».

35. Апелляционное определение Самарского областного суда от 13.02.2018 по делу № 33-1920/2018. В удовлетворении требования о взыскании выплат, компенсации за задержку выплат отказано. С учетом указанного судебная коллегия находит, что суд первой инстанции пришел к правильному выводу о необходимости отказа в удовлетворении иска в полном объеме, поскольку на правоотношения, возникшие между сторонами, в связи с неосновательным обогащением ответчика за счет истца, нормы трудового законодательства, которыми истец обосновывает свои требования, не распространяются. Судебная коллегия усматривает признаки злоупотребления правом и недобросовестного поведения со стороны истца, поскольку очевидно, что его требования обоснованы нормами трудового права в целях необоснованного освобождения истца от судебных расходов, что в силу требований ст. 10 ГК РФ является самостоятельным и достаточным основанием к отказу в удовлетворении рассматриваемого иска // СПС «Консультант Плюс».

36. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.10.2018 по делу № 33-17554/2018. Требование о взыскании компенсации морального вреда, компенсации в счет возмещения неполученного заработка в связи с отказом от исполнения судебного акта удовлетворено частично. Немедленное исполнение судебных решений по делам о восстановлении на работе считается завершённым с момента фактического допуска работника к исполнению прежних обязанностей, последовавшего за изданием руководителем организации приказа об отмене своего незаконного распоряжения об увольнении, то есть после

совершения представителем работодателя всех действий, необходимых для обеспечения фактического исполнения работником обязанностей, которые выполнялись им до увольнения. При этом работник должен быть не просто восстановлен в прежней должности, но ему должна быть обеспечена фактическая возможность исполнения трудовых обязанностей на рабочем месте в соответствии с условиями трудового договора с учетом, в том числе, особенностей доставки работников на рабочее место силами работодателя в данном случае.

Тема 3. Судебная практика по делам о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

Методические рекомендации по изучению темы

Приступая к данной теме, в первую очередь следует вспомнить понятие и признаки трудового отношения, которые были изучены обучающимися ранее в курсе «Трудовое право». Следует отметить, что в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров вопреки намерению работника заключить трудовой договор, достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением, ч. 4 ст. 11 ТК РФ предусматривает возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера. Кроме того, ТК РФ дополнен ст. 19.1, которая непосредственно посвящена трудовым отношениям, возникающим на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

Указанные нормы Трудового кодекса Российской Федерации направлены на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении, что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве (ст. 1, ч. 1; ст. 2 и 7 Конституции Российской Федерации).

В настоящее время споры о признании сложившихся отношений трудовыми стали распространены на практике, в связи с чем данной теме необходимо уделить особое внимание. При изучении данного вопроса обучающимся необходимо уяснить, что характеристика трудового правоотношения производится через анализ его содержания, вне зависимости от того, оформлены или нет отношения договором и каково его название.

Статья 16 Трудового кодекса Российской Федерации к основаниям возникновения трудовых отношений между работником и работодателем относит фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников. Следует понять, как распределяется бремя доказывания и какие доказательства являются допустимыми в спорах по той категории дел, в которой истец ссылается на то, что был допущен к работе без заключения трудового договора.

Вопросы для изучения

1. Признаки трудовых отношений, позволяющие отграничить их от смежных отношений, складывающихся в сфере труда.

2. Фактическое допущение работника к работе как основание возникновения трудового отношения.

3. Распределение бремени доказывания при рассмотрении в суде дел о признании отношений, возникших на

основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями и средства доказывания.

Задания для практических занятий

1. Изучите Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав ст. 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» и выявите правовую позицию суда. Подумайте, согласны ли вы с ней. Ответ обоснуйте.

2. Государственным инспектором труда была проведена выездная внеплановая проверка ООО «Такси плюс». Одним из видов разрешенной деятельности ООО являлась перевозка в такси.

По результатам проверки государственным инспектором был составлен акт проверки. ООО «Такси плюс» для исполнения было предъявлено предписание, в котором указано:

п. 1 - в нарушение ч. 2 ст. 15 ТК РФ между ООО и водителями такси Макаровым и Егоровым в марте были оформлены договоры возмездного оказания услуг, которые фактически регулируют трудовые отношения - в соответствии с ч. 1 ст. 19.1 ТК РФ признать указанные выше отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора с Макаровым и Егоровым, трудовыми отношениями;

п. 2 - в нарушение ч. 3, ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку водителей такси Макарова и Егорова не внесена соответствующая запись о выполняемой работе - в трудовые книжки работников внести соответствующую информацию о приеме на работу;

п. 3 - в нарушение ч. 1 ст. 67 ТК РФ прием на работу водителей такси Макарова и Егорова не был оформлен

письменным трудовым договором - со всеми работниками оформить трудовые договоры в письменной форме;

п. 4 - в нарушение ч. 2 ст. 67 ТК РФ при фактическом допущении к работе водителей такси Макарова и Егорова трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней не был оформлен - со всеми работниками оформить трудовые договоры в письменной форме.

ООО «Такси плюс» обратилось в суд с заявлением о признании незаконными пп. 1, 2, 3, 4 предписания Государственной инспекции труда. Представитель ООО пояснил, что Егоров и Макаров не имели намерения заключить с обществом трудовые договоры, что следует из их заявлений. После проведения проверки они подали заявления о расторжение договоров возмездного оказания услуг. В заявлении они указали, что их не устраивает заключение трудовых договоров.

Государственный инспектор труда в свою очередь указал, что им в ходе проверки выявлены факты, указывающие на наличие признаков трудовых правоотношений, существовавших между ООО «Такси плюс», Макаровым и Егоровым. К таким фактам следует отнести установление материальной ответственности для водителей, прохождения ими предрейсовых медицинских осмотров за счет работодателя, оформление путевых листов, выполнение работ ООО в течение установленного периода времени.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда. Разберите решение в группе посредством дискуссии.

3. Капустина обратилась в суд с иском об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности

оформить трудовые отношения, взыскании задолженности по заработной плате, указав, что она работает на предприятии ООО «Цветочный рай» с 11 февраля по 15 июля текущего года. В суде Капустина пояснила, что директор ООО при приеме ее на работу обещала заключить с ней трудовой договор, но так его и не заключила. В обязанности Капустиной входило составление букетов, оформление цветами свадебных машин, уход за цветами, выездное оформление цветами помещений. Рабочий день Капустиной составлял 12 часов, работала она сменно, два дня работы чередовались с двумя выходными днями. Заработная плата, со слов Капустиной, составляла 20 000 руб. плюс 5% от стоимости выездного оформления помещений.

Бабочкина, директор ООО «Цветочный рай», в суде пояснила, что приняла Капустину не на работу, а учеником флориста. Она разрешила ей приходить в салон и бесплатно учиться флористике. Особых успехов в составлении букетов Капустина не показывала, ее букеты всегда перedelывали опытные продавцы, цветовые сочетания Капустина не знала, оформлять помещения так и не научилась, в салон приходила, когда хотела.

В судебное заседание по инициативе ответчика были вызваны свидетели.

Иванова, продавец-флорист ООО «Цветочный рай» пояснила, что слышала от продавцов, с которыми она работала, что Капустина была принята в салон в качестве ученика флориста, ту учили собирать букеты, ухаживать за цветами.

Петрова, продавец-флорист ООО «Цветочный рай» пояснила, что Капустина обучалась флористике в салоне, приходила в салон в удобное для нее время, периодически, на промежутки, определяемый ею самой.

Какие-либо иные доказательства в суд директор ООО не предоставила, в суде сообщила, что графики работы на

предприятию не ведутся, штатное расписание отсутствует, табелей учета рабочего времени тоже нет.

В судебное заседание по инициативе истца также были вызваны свидетели.

Липина, клиент магазина, сообщила, что она приобретала в магазине цветы для компании, обслуживала ее знакомая Капустина, к тому же она неоднократно заезжала к той в магазин, передавала каталоги косметики.

Шмякин, клиент магазина, пояснил, что заказывал букет в магазине, его обслуживала Капустина. Она принимала у него предоплату, а затем он забирал у нее букет. Кроме того, в суд Шмякин предоставил чек и товарный чек из магазина, в котором присутствовала подпись Капустиной.

Перышкин, клиент магазина, сообщил, что Капустина оформляла ему свадебную машину, он остался доволен оформлением. Кроме того, когда он пять раз в разное время и разные дни заезжал в магазин со своей невестой для выбора свадебного букета, Капустина всегда была в магазине.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Ответ обоснуйте. Оформите в письменном виде решение суда. Разберите решение в группе посредством дискуссии.

Задания для самостоятельной работы

1. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции апелляционной и кассационной инстанций, касающейся вопросов признания существующих гражданско-правовых отношений трудовыми. Результат оформите в виде таблицы.

Решение	Предмет	Предмет и ос-	Предмет и	Правовая
---------	---------	---------------	-----------	----------

суда (дата принятия, номер)	и основания иска, заявленного в первой инстанции	нования жалобы, заявленной в апелляционной инстанции	основания жалобы, заявленной в кассационной инстанции	позиция суда, вынесшего окончательное решение

2. 1 апреля текущего года Котова И.Р. увидела объявление в газете «День» о том, что в филиал фирмы ООО «Рога и копыта», находящийся в г. Ижевске, требуется секретарь с приятной внешностью, без опыта работы и высшего образования, з/п от 10 000 руб. Позвонив по указанному телефону, в назначенное время, 5 апреля, она подошла на собеседование, по результатам которого ее приняли на работу и сообщили, что к работе она должна приступить 20 апреля текущего года. В назначенное время Котова И.Р. пришла на работу. Женщина, представившаяся как бухгалтер Почкина Р.Р., сообщила должностные обязанности Котовой: ответы на телефонные звонки, открывание дверей для посетителей в кабинет директора филиала Рогова, наливание кофе, покупка кофе и конфет на выделенные средства, прием документов по факсу. Рабочий день обозначили с 9.00 до того момента, пока директор не закончит работу. Котову попросили дать расписку о том, что она является материально-ответственным лицом и лично отвечает за кофе-машину и факс в приемной. Какие-либо еще документы Котова не подписывала.

Добросовестно исполняя трудовые обязанности целый месяц, Котова рассчитывала на получение заработной платы в размере не менее 30 000 руб. (так как она высоко оценивала свои способности). 20 мая она обратилась в бухгалтерию за получением заработной платы, где ей ответили, что ее «еще не оформили надлежащим образом» и деньги

будут в следующем месяце. Поплакав дома, Котова решила, что через месяц она получит сумму уже вдвое больше и решила работать дальше. 20 июня и 20 июля, в дни выплаты в филиале заработной платы, ситуация повторилась и деньги Котова не получила. Знакомые посоветовали Котовой обратиться к юристу за помощью.

Составьте от имени юриста исковое заявление для Котовой. Определите подведомственность и подсудность трудового спора. Укажите предмет и основания иска. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду для правильного решения дела? Как вы считаете, какое решение суда будет вынесено по данному делу? Ответ мотивируйте.

3. Из списка нормативных правовых актов и судебной практике, предложенных к настоящей теме, выберите любое на Ваше усмотрение определение суда (Верховного Суда РФ либо судов субъектов РФ). Ознакомьтесь с ним. Оцените доводы сторон, выявите правовую позицию судов всех инстанций, рассматривавших данное дело. Совпадает ли она? Изложите Ваши рассуждения в произвольной письменной форме.

Темы докладов

1. Проблемы доказывания при рассмотрении дел о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.

2. Проблемы злоупотребления правом работодателем при оформлении трудовых отношений гражданско-правовым договором.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция РФ, принята 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, подписана в Риме 04.11.1950 г. // Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

4. Гражданский кодекс РФ (ч. 1) от 30.11.1994 г. № 54-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

5. Гражданский кодекс (часть 2) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

8. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

9. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2003 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений Закона Ивановской области “О муниципальной службе Ивановской области” в связи с запросом Законодательного Собрания Ивановской области» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 1.

10. Определение Конституционного Суда РФ от 01.07.1998 г. № 84-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Верховного Суда Российской Федерации о проверке конституционности подпункта 1 пункта 2 и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «Об

основах государственной службы Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

11. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2001 г. № 45-О «По запросу Люберецкого городского суда Московской области о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 20.1 Федерального закона “Об основах муниципальной службы в Российской Федерации” и п. 3 ст. 41 Закона Московской области “О муниципальных должностях и муниципальной службе в Московской области ”». Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

12. Определение Конституционного Суда РФ от 30.09.2004 № 322-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Францына Валерия Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями пункта 2 статьи 2 Федерального закона “О статусе военнослужащих”, пункта 4 статьи 32 и пункта 11 статьи 38 Федерального закона “О воинской обязанности и военной службе ”» // СПС «Консультант Плюс».

13. Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 г. № 160-О-П «По жалобе федерального государственного учреждения “Маганский лесхоз” на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 19 статьи 29 Федерального закона “Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации ”» // СПС «Консультант Плюс».

14. Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 351-О-О «Об отказе в принятии к

рассмотрению жалобы гражданина Педанова Сергея Михайловича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации “О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации”» // СПС «Консультант Плюс».

15. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // Экономика и жизнь. № 38, сентябрь. 2009 (бухгалтерское приложение) // СПС «Консультант Плюс».

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

18. Определение Верховного Суда РФ от 17.12.2018 № 18-КГ18-194. Дело по требованию об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности оформить трудовые отношения и произвести обязательные платежи направлено на новое рассмотрение. Выводы судов об отсутствии трудовых отношений между сторонами со ссылкой на то, что документально эти отношения не оформлялись, противоречит положениям Трудового кодекса РФ, по

смыслу которых наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется, в связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель (ответчик) // СПС «Консультант Плюс».

19. Определение Верховного Суда РФ от 22.10.2018 № 56-КГ18-29. Дело по требованию о признании незаключенным трудового договора, признании недействительными приказов о приеме на работу, прекращении трудового договора, записки-расчета, установлении факта трудовых отношений, признании незаконным отстранения от работы, обязанности допустить к работе, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку ее выплаты, заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, обязанности осуществить перечисление страховых взносов направлено на новое рассмотрение. Суд не установил характер отношений сторон после прекращения трудовых отношений, необоснованно возложил на истцу бремя доказывания факта трудовых отношений, не дал оценки представленным ею доказательствам, пришел к формальному выводу о наличии между сторонами гражданско-правовых отношений // СПС «Консультант Плюс».

20. Апелляционное определение Тверского областного суда от 18.11.2014 по делу № 33-3807. Требование о защите прав работника удовлетворено в части признания возникших на основании гражданско-правового договора отношений трудовыми, так как агентскими договорами фактически регулировались трудовые отношения между истцом и ответчиком, трудовые отношения носили длящийся и стабильный характер // СПС «Консультант Плюс».

21. Апелляционное определение Московского областного суда от 22.07.2015 по делу № 33-13929/2015. Требование о взыскании заработной платы, денежной

компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда, удовлетворено, поскольку подтверждены факты работы истца у ответчика в спорный период, а также наличия задолженности по заработной плате // СПС «Консультант Плюс».

22. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 08.06.2015 по делу № 33-8229/2015. Требование о признании отношений трудовыми, восстановлении на работе, возложении обязанности заключить трудовой договор на неопределенный срок, внести в трудовую книжку запись о приеме на работу, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула удовлетворено частично, поскольку факт наличия трудовых отношений между сторонами подтверждается доказательствами, а на документальное оформление правоотношений работник, как наиболее слабая сторона в этих отношениях, не может повлиять // СПС «Консультант Плюс».

23. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 21.12.2016 по делу № 33-22378/2016. Требование об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу, среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Законом не предусмотрено, что факт допущения работника к работе может подтверждаться только определенными доказательствами, суд при рассмотрении дела исходит из допустимости любых видов доказательств, указанных в ч. 1 ст. 55 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации // СПС «Консультант Плюс».

24. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 12.12.2017 по делу № 33-14050/2017.

Требование об установлении факта трудовых отношений, взыскании невыплаченной зарплаты, процентов, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда, обязанности внести записи в трудовую книжку удовлетворено частично. Разрешая подобного рода споры и признавая сложившиеся отношения между работодателем и работником трудовыми, следует устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 Трудового кодекса РФ. В данном случае обязанность доказать возникновение трудовых отношений с ответчиком возложена на истца // СПС «Консультант Плюс».

25. Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 12.11.2018 № 44Г-179/2018. Дело по требованию об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности внести запись в трудовую книжку, взыскании неполученной заработной платы, морального вреда направлено на новое рассмотрение. По смыслу положений ТК РФ наличие трудового правоотношения между сторонами презюмируется и, соответственно, трудовой договор считается заключенным, если работник приступил к выполнению своей трудовой функции и выполнял ее с ведома и по поручению работодателя или его уполномоченного лица. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель. Отсутствие документального оформления трудовых отношений (отсутствие табеля учета рабочего времени, бухгалтерских данных о начислении заработной платы) свидетельствует о допущенных нарушениях закона со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником и указывает, что невыполнение работодателем обязанности

ведения указанных документов на работника не лишает последнего права доказывать наличие трудовых отношений иными доказательствами, которые были представлены суду // СПС «Консультант Плюс».

26. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 03.07.2018 по делу № 33-5984/2018. Требование об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, признании действий ответчика незаконными удовлетворено частично. Поскольку заявленный в исковом заявлении период трудовых отношений не является безусловной датой исчисления срока исковой давности, т.к. при доказанности факта трудовых отношений в этот период и отсутствии приказа о расторжении трудового договора, для работника нарушение его прав является очевидным только тогда, когда работодатель отказал работнику в оформлении трудовых отношений. Поскольку ответчик отказал истцу в оформлении трудовых отношений, то говорить о пропуске истцом срока давности для обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав не приходится // СПС «Консультант Плюс».

Тема 4. Судебная практика по делам о заключении трудового договора

Методические рекомендации по изучению темы

Подготовку к занятию по данной теме следует начать, прежде всего, с повторения глав 10 и 11 Трудового кодекса РФ и ознакомления с разделом «Заключение трудового договора» Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О практике применения судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Следует вспомнить понятие и признаки трудового договора, его содержание. Содержание трудового договора составляют его условия, которые определяются по соглашению сторон трудового договора и подразделяются на информационные, обязательные и дополнительные.

В судебной практике нередко встречаются дела по искам о признании недействительными тех или иных условий трудового договора. Особое внимание следует уделить вопросу соотношения требований о признании недействительными отдельных условий трудового договора и признании недействительным трудового договора в целом, поскольку это разные категории дел, несмотря на созвучность требований. Центральной проблемой при рассмотрении данной категории дел является отсутствие правовых оснований признания трудового договора недействительным полностью или в части. По этой причине судебная практика складывается неоднозначно.

Следующий момент, на который необходимо обратить внимание, это проблема законности заключения срочных трудовых договоров. По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок, однако существуют случаи заключения срочного трудового договора.

Обязательно при подготовке к занятию следует ознакомиться с Определением Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» и особым мнением судьи О.С. Хохряковой по данному определению.

Также следует обратить внимание на порядок заключения трудового договора. Трудовым законодательством предусмотрены гарантии при заключении трудового договора. Прежде всего, это запрет необоснованного отказа в приеме на работу. Следует уяснить, что понимает судебная практика под обоснованным отказом в заключении трудового договора. Кроме того, следует решить вопрос о том, каков исход судебных дел, в которых заявлено требование об обязывании работодателя заключить трудовой договор с конкретным лицом, ищущим работу.

Отдельного внимания заслуживает проблема фактического допущения к работе, которую обучающиеся уже затрагивали при изучении темы 3. Трудовой договор, не оформленный письменно, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Вопросы для изучения

- 1.** Подведомственность и подсудность трудовых споров о заключении трудового договора.
- 2.** Судебная практика по делам о признании недействительным трудового договора и отдельных условий трудового договора.
- 3.** Судебная практика по делам о законности заключения срочных трудовых договоров.

4. Судебная практика по делам о понуждении к заключению трудового договора.

Задания для практических занятий

1. Изучите Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Каким образом Пленум ВС РФ дополняет действующее трудовое законодательство по вопросам, касающимся заключения трудового договора? По вашему мнению, какие еще вопросы по данной теме необходимо включить в содержание указанного Постановления? Ответ обоснуйте.

2. Изучите Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 378-О-П № «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» и особое мнение судьи О.С. Хохряковой. Выявите правовую позицию суда и правовую позицию О.С. Хохряковой. По каким именно вопросам имеет место разногласие? Выскажите свое мнение по данным вопросам. Ответ обоснуйте.

3. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, СПС «Консультант Плюс», проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции, в том числе судов Удмуртской Республики, касающейся вопросов понуждения к заключению трудового договора. Проанализировав действующее законодательство и правовое положение работодателя и будущего работника на стадии заключения трудового договора, оцените исход трудовых споров о понуждении к заключению трудового договора.

4. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, СПС «Консультант Плюс», проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции, в том числе судов Удмуртской Республики, касающейся вопросов признания недействительными трудового договора и отдельных условий трудового договора. Проанализировав действующее законодательство, оцените исход данных споров.

5. Лукин обратился в суд с иском к АО «Сталевар» о признании отказа в приёме его на работу необоснованным, понуждении ответчика к заключению трудового договора, взыскании неполученной заработной платы и компенсации морального вреда.

В обосновании заявленных требований истец указал, что в службе занятости ему стало известно о наличии вакантной должности электрогазосварщика. Специалистом службы занятости ему было выдано направление на работу в АО «Сталевар», после чего он отдал данное направление начальнику отдела кадров Кукушкиной. Кукушкина отказала Лукину в приёме на работу, написав в направлении, что кандидатура отклонена в связи с отсутствием требуемых деловых качеств. Лукин полагал, что приведенная ответчиком аргументация отказа в приёме на работу является необоснованным ограничением его в трудовых правах, не связанным с его деловыми качествами, и дискриминационной в отношении него, поскольку он имеет стаж работы электрогазосварщиком более года, 4-й разряд сварщика, на прежнем месте работы прошел краткосрочные курсы повышения квалификации по направлению «Электрогазосварка».

Представитель ответчика Кропотенко полагал, что требования истца не подлежат удовлетворению, поскольку работодатель вправе отказать в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника.

Истец не мог быть принят на работу в АО «Сталевар» на должность электрогазосварщика в связи с тем, что не соответствовал тем требованиям, которые ответчик предъявляет к лицам, претендующим на вакантную должность электрогазосварщика. К электрогазосварщику, согласно должностной инструкции, предъявляются требования о наличии 4-го тарифно-квалификационного разряда электрогазосварщика, стажа работы не менее 1 года и наличия удостоверения тракториста-машиниста.

В судебном заседании было установлено, что ответчиком АО «Сталевар» были направлены в Центр занятости населения сведения о потребности в работниках, в том числе о наличии одного свободного рабочего места по специальности «Электрогазосварщик», заработная плата от 10 до 18 тыс. рублей, и в качестве дополнительного пожелания указано на «опыт работы». На работу вместо Лукина был принят Иваненко, который имел 2-й тарифно-квалификационный разряд электрогазосварщика, не имел стажа работы по этой профессии, но имел удостоверение тракториста-машиниста.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место признание отказа в приеме на работу необоснованным? Возможно ли понуждение работодателя к заключению трудового договора в судебном порядке в данном случае? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда. Разберите решение в группе посредством дискуссии.

Задания для самостоятельной работы

1. Крылова работала в ООО «Луч» в должности главного бухгалтера на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок. По достижении пенси-

онного возраста она получила все предусмотренные коллективным договором выплаты и продолжала работать в прежней должности. Через месяц после дня рождения, 15 марта, она была вызвана в кабинет генерального директора. Ей, как сотруднику пенсионного возраста, было предложено переоформить действующий бессрочный трудовой договор на срочный путем написания заявления на увольнение и одновременно заявления о приеме на работу на прежних условиях.

Крылова отказалась писать заявление об увольнении, но под давлением со стороны генерального директора и начальника отдела кадров согласилась подписать дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором условие о том, что трудовой договор заключен на неопределенный срок, было изменено на условие о том, что трудовой договор заключен сроком на один год.

14 марта следующего года Крылова была письменно уведомлена о прекращении срочного трудового договора с 15 марта. Приказом директора 15 марта она была уволена по п. 2) п. 1 ст. 77 ТК РФ.

Крылова обратилась к юристу за помощью.

Составьте от имени юриста исковое заявление для Крыловой. Определите подведомственность и подсудность трудового спора. Укажите предмет и основания иска. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду для правильного разрешения дела? Как вы считаете, какое решение суда будет вынесено по данному делу? Ответ обоснуйте.

2. Малыгин обратился в суд с иском к ООО «Чистый дом» о признании отказа в приеме его на работу необоснованным, возложении обязанности заключить с ним трудовой договор, взыскании неполученной заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований истец указал, что обратился к генеральному директору ООО «Чистый дом» с заявлением о приеме на работу сантехником. Генеральный директор выразил согласие принять Малыгина на работу в должности сантехника, подписал заявление и отправил его в отдел кадров для оформления трудовых отношений. Специалист отдела кадров Сеницына отказалась оформлять трудовой договор, издавать приказ о приеме на работу Малыгина. Она вручила Малыгину следующий перечень документов, необходимых для трудоустройства, так как на вакантную должность техника вчера был объявлен конкурс внутри ООО:

- справку о состоянии здоровья;
- копию паспорта или заменяющего его документа (соответствующий документ предъявляется лично по прибытии на конкурс);
- документы, подтверждающие необходимое профессиональное образование, стаж работы и квалификацию;
- копию трудовой книжки (за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые) или иные документы, подтверждающие трудовую (служебную) деятельность гражданина;
- документ об отсутствии у гражданина заболевания, препятствующего исполнению возложенных должностной инструкцией обязанностей;
- копии документов воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- копия страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования;
- копия свидетельства о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства;
- копия свидетельства о браке.

Малыгин вновь обратился к директору, на что тот ответил, что конкурс действительно объявлен, но он забыл о нем. Посоветовал Малыгину собрать необходимые документы и вновь обратиться в отдел кадров через неделю, когда будет проходить сам конкурс.

Через неделю Малыгин собрал все необходимые документы (кроме медицинского заключения об отсутствии у гражданина заболеваний, препятствующих исполнению возложенных должностной инструкцией обязанностей) и пришел к директору. Директор вновь выразил согласие принять Малыгина на работу, поставил на заявлении о приеме на работу визу: «Согласен. Отделу кадров – оформить трудовые отношения». В отделе кадров Синицына вновь отказалась оформлять трудовой договор, издавать приказ о приеме на работу Малыгина. Она пояснила, что работа сантехника является тяжелой, грязной, необходимо ходить по этажам с тяжелым инструментом, а медицинское заключение он не предоставил. Кроме того, конкурс уже прошел утром, а Малыгин принес документы после обеда.

Представитель ответчика ООО «Чистый дом» иски требования не признал, пояснив, что ни одно заявление истца о приеме на работу в ООО не зарегистрировано и не внесено в реестр входящей корреспонденции. Малыгиным был предоставлен перечень документов, обязательных для заключения трудового договора, но в перечне отсутствовало медицинское заключение об отсутствии у гражданина заболеваний, препятствующих исполнению возложенных должностной инструкцией обязанностей. Такое заключение необходимо представить, согласно должностной инструкции, так как работа сантехника является тяжелой, опасной и вредной. Конкурсный отбор Малыгин не прошел, так как не принес документы утром. Кроме того, представитель ответчика полагал, что Малыгин должен

был обратиться к работодателю с заявлением о разъяснении причин отказа, но никаких заявлений о предоставлении письменного ответа об отказе в трудоустройстве в ООО «Чистый дом» не поступало. Приемом сотрудников в ООО занимается отдел кадров, у генерального директора таких полномочий нет, поэтому подписание им заявления о приеме на работу не имеет юридического значения.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место признание отказа в приеме на работу необоснованным? Возможно ли понуждение работодателя к заключению трудового договора в судебном порядке в данном случае? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

3. Из списка нормативных правовых актов и судебной практике, предложенных к настоящей теме, выберите любое на Ваше усмотрение определение суда (Верховного Суда РФ либо судов субъектов РФ). Ознакомьтесь с ним. Оцените доводы сторон, выявите правовую позицию судов всех инстанций, рассматривавших данное дело. Совпадает ли она? Изложите ваши рассуждения в произвольной письменной форме.

Темы для докладов и сообщений

1. Проблемы доказывания при рассмотрении дел о понуждении к заключению трудового договора.

2. Проблемы доказывания при рассмотрении дел о признании отказа в приеме на работу дискриминационным.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г.
// Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, подписана в Риме 04.11.1950 г. // Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

5. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принята 18 декабря 1979 г. // Ведомости ВС СССР. 23 июня 1982 г. № 25. Ст. 464.

6. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. № 54-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

7. Гражданский кодекс (ч. 2) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

8. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

9. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018, с изм. от 04.02.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

11. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

12. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от

27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

13. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // Российская газета. 2004. 5 авг.

14. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 18.12.2018) «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» // Российская газета. 2006. 29 июля.

15. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 2012. 31 дек.

16. Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 29.07.2018) «О государственной тайне» // Российская газета. 1993. 21 сент.

17. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 г. № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. 2002. 6 нояб.

18. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках». // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

19. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 (ред. от 31.10.2016) «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. 2003. 19 нояб.

20. Постановление Правительства РСФСР от 05.12.1991 №35(ред. от 03.10.2002) «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну» // СП РФ. 1992. № 1-2. Ст. 7.

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н. (ред. от 06.02.2018) «Об утверждении перечней

вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 2012. 4 апр. (приложение № 1, 2).

22. Письмо Роструда от 20.11.2006 г. № 1904-6-1 «О сроке трудового договора» // СПС «Консультант Плюс».

23. Письмо Роструда от 23.06.2006 № 948-6 «Об исправлении ошибок в трудовой книжке» // СПС «Консультант Плюс».

24. Письмо Роструда от 15.06.2005 № 908-6-1 «Об оформлении трудовой книжки для иностранного работника» // СПС «Консультант Плюс».

25. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» // СПС «Консультант Плюс».

26. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 №275/17-99 «Об утверждении положения об условиях труда надомников» // СПС «Консультант Плюс».

27. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона “О высшем и послевузовском профессиональном образовании” в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2000. № 1.

28. Постановление Конституционного Суда РФ № 3-П от 24.01.2002 г. «О признании не соответствующими Конституции Российской Федерации части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности ”» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2002. № 3.

29. Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2004 г. № 9-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений Федеральных законов “О федеральном бюджете на 2002 год”, “О федеральном бюджете на 2003 год”, “О федеральном бюджете на 2004 год” и приложений к ним в связи с запросом группы членов Совета Федерации и жалобой гражданина А.В. Жмаковского» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2004. № 4.

30. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2003 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности отдельных положений Закона Ивановской области “О муниципальной службе Ивановской области” в связи с запросом Законодательного Собрания Ивановской области» // Вестник Конституционного Суда РФ. № 1. 2004. № 1.

31. Определение Конституционного Суда РФ от 23.12.2014 № 2871-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Клята Юрия Яковлевича на нарушение его конституционных прав абзацем восьмым части второй статьи 59 и статьей 72 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

32. Определение Конституционного Суда РФ от 24.03.2015 № 498-О «Об отказе в принятии к рассмотрению

жалобы гражданина Асташева Андрея Викторовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 56, частью четвертой статьи 57, статьей 196, статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

33. Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2014 № 1094-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Виноградова Романа Александровича на нарушение его конституционных прав рядом положений Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

34. Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 № 1309-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Амайгаджиева Абдулкадыра Даудгаджиевича на нарушение его конституционных прав положениями Закона Российской Федерации “О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации” и Правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и по месту жительства в пределах Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

35. Определение Конституционного Суда РФ от 19.05.2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

36. Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 г. № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова В.Г. на

нарушение его конституционных прав положениями статей 124, 142 И 234 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

37. Определение Конституционного Суда РФ от 16.10.2003 г. № 318-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб Федерации Профсоюзов авиационных диспетчеров РФ и Тюменской территориальной организации Федерации Профсоюзов авиационных диспетчеров РФ на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 1 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

38. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2007 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева С.Ю. на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона “О железнодорожном транспорте в Российской Федерации”» // СПС «Консультант Плюс».

39. Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 г. № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

40. Особое мнение судьи Конституционного Суда Российской Федерации О.С. Хохряковой по определению Конституционного Суда Российской Федерации от 15.05.2007 г. № 378-О-П об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса РФ» // СПС «Консультант Плюс».

41. Определение Конституционного Суда РФ от 01.07.1998 г. № 84-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Верховного Суда Российской

Федерации о проверке конституционности подпункта 1 пункта 2 и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

42. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2001 г. № 45-О «По запросу Люберецкого городского суда Московской области о проверке конституционности положений пункта 1 статьи 20.1 Федерального закона “Об основах муниципальной службы в Российской Федерации” и п. 3 ст. 41 Закона Московской области “О муниципальных должностях и муниципальной службе в Московской области”» // СПС «Консультант Плюс».

43. Определение Конституционного Суда РФ от 16.01.2007 г. № 160-О-П «По жалобе федерального государственного учреждения “Маганский лесхоз” на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 19 статьи 29 Федерального закона “Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации”» // СПС «Консультант Плюс».

44. Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 г. № 131-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Грудининой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс»

45. Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 351-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Педанова Сергея Михайловича на нарушение его конституционных прав положениями статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 10 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации “О применении

судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

46. Определение Конституционного Суда РФ от 30.09.2004 № 322-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Францына Валерия Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями пункта 2 статьи 2 Федерального закона “О статусе военнослужащих”, пункта 4 статьи 32 и пункта 11 статьи 38 Федерального закона “О воинской обязанности и военной службе”» // СПС «Консультант Плюс».

47. Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2008 № 181-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Булыгина Владимира Георгиевича на нарушение его конституционных прав статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

48. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

49. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

50. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015. 10 июня.

51. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

52. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.11.2017 № 46 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» // Российская газета. 2017. 7 дек.

53. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46. «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)» // Российская газета. 2019. 9 янв.

54. Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61. Позиция ВС РФ: Положения о последствиях признания сделки недействительной не применяются к трудовому договору. Применимые нормы: ст. 2, 153, 166, пп. 1, 2 ст. 167 ГК РФ, ст. 5, 278 ТК РФ // СПС «Консультант Плюс».

55. Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 № 5-В09-158. Иск в части взыскания денежных выплат по трудовому договору, денежной компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, оплаты судебных расходов удовлетворен правомерно, так как содержащиеся в трудовых договорах гарантии не противоречат ни трудовому законодательству, ни локальным актам работодателя; спорные выплаты фактически являются выходным пособием, а ТК РФ не ограничивает размер выходного пособия существующей в организации системой оплаты труда // СПС «Консультант Плюс».

56. Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2008 № 5-В08-84. Дело по иску о взыскании денежных выплат, причитающихся по трудовому договору, денежной компенсации за несвоевременную выплату денежных средств, компенсации морального вреда и встречному иску о признании недействительным трудовых договоров направлено на новое рассмотрение, так как суды не проверили надлежащим образом доводы обеих сторон, в частности, доводы о том, что, со стороны участников трудовых отношений в данном случае просматривается злоупотребление правом // СПС «Консультант Плюс».

57. Определение Верховного Суда РФ от 07.12.2012 № 52-КГПР12-2. Ограничение, установленное ч. 1 ст. 351.1 Трудового кодекса РФ, распространяется не только на лиц, вступающих в непосредственный контакт с несовершеннолетними по роду их профессиональной деятельности, но и на весь персонал организаций, в том числе административно-управленческий, технический и вспомогательный, поскольку они также осуществляют трудовую деятельность в вышеуказанных сферах и имеют возможность контакта с несовершеннолетними. Поскольку трудовые отношения носят длящийся характер, поэтому указанные ограничения действуют как в отношении лиц, уже состоящих в трудовых отношениях, так и в отношении тех, кто претендует на занятие педагогической деятельностью // СПС «Консультант Плюс».

58. Решение Верховного Суда РФ от 25.05.2015 № АКПИ15-388. Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим раздела II Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37 // СПС «Консультант Плюс».

59. Апелляционное определение Томского областного суда от 08.07.2014 по делу № 33-1968/2014. В удовлетворении исковых требований о внесении изменений в приказ о приеме на работу и запись в трудовой книжке отказано, так как запись в трудовой книжке истца была сделана на основании приказа, который не был оспорен в установленном законом порядке // СПС «Консультант Плюс».

60. Апелляционное определение Самарского областного суда от 12.05.2014 по делу № 33-4456. Иск о признании трудовых отношений заключенными на неопределенный срок, приказа недействительным, трудовых отношений прекратившимися, взыскании сумм удовлетворен в части правомерно, так как факт постоянного выполнения истцом одной и той же работы, в том числе по истечении срока действия договора, на основании которого истец принят на работу, свидетельствует о бессрочном характере трудовых отношений между сторонами.

61. Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 14.07.2015 по делу № 33-967/2015. Требование о признании увольнения незаконным, восстановления на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено, поскольку согласия на перевод на временную работу истица не давала, при отсутствии достоверной информации о будущем трудоустройстве истицы ответчик не мог принять решение о ее переводе к другому работодателю // СПС «Консультант Плюс».

62. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 30.07.2015 по делу № 33-11283/2015. В удовлетворении требования о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда отказано, так как увольнение истца было произведено ответчиком с соблюдением установленной предупреди-

тельной процедуры и было оформлено надлежащим образом // СПС «Консультант Плюс».

63. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2016 по делу № 33-43611/2016. В удовлетворении требования о признании отказа в приеме на работу необоснованным, взыскании компенсации морального вреда отказано. Трудовым законодательством не предусмотрена возможность кандидата на должность требовать от работодателя заключения с ним трудового договора, соответственно такое требование не влечет для работодателя правовых последствий. Направление такого письма через указанный сайт не свидетельствует о получении его непосредственно работодателем, прочтении резюме работодателем, и не исключает возможности его получения агентством по подбору персонала. Обязанности по прочтению всех резюме, поступивших от соискателей, трудовое законодательство не содержит // СПС «Консультант Плюс».

64. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22.06.2017 по делу № 33-5848/2017. В удовлетворении требования о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда отказано. Доказательств отсутствия согласия на заключение трудового договора, носящего срочный характер, вынужденного характера подписания срочного трудового договора, истец в ходе рассмотрения дела суду не представила. Срочный трудовой договор истцом подписан, следовательно, истец согласилась со всеми существенными условиями трудового договора, в том числе и со сроком действия договора // СПС «Консультант Плюс».

65. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.03.2018 по делу № 33-3639/2018. В удовлетворении требования о признании незаконными и дискриминационными письменных отказов в приеме на работу на квотируемое рабочее место уборщика производственных и служебных помещений, взыскании компенсации морального вреда отказано. Факт предложения истцу неквотируемой вакансии уборщика, при сохранении того же уровня гарантий и льгот, какие предоставляются инвалиду при трудоустройстве на рабочее место, выделенное работодателем в счет квоты для трудоустройства инвалидов, сам по себе о нарушении работодателем принципа недопустимости дискриминации в сфере труда не свидетельствует, вопреки утверждению истца об обратном, при этом ни в суде первой инстанции, ни в заседании судебной коллегии истец не обосновал, чем нарушено его право на труд в связи с предложением ему Обществом для трудоустройства неквотируемой вакансии уборщика // СПС «Консультант Плюс».

66. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.09.2018 № 33-17851/2018 по делу № 2-2037/2018. В удовлетворении требования о признании незаконными отказа в приеме на работу и процедуры подбора персонала, требований, изложенных в локальных актах, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, об обязанности заключить трудовой договор отказано. Обращение истца с просьбой о приеме на работу не влекло безусловную обязанность ответчика по заключению с ним трудового договора и удовлетворению заявления истца о приеме на работу, поскольку работодатель вправе самостоятельно осуществлять подбор работников // СПС «Консультант Плюс».

Тема 5. Судебная практика по делам об изменении трудового договора

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение данной темы следует начинать с повторения главы 12 Трудового кодекса РФ «Изменение трудового договора» и ознакомления с соответствующим разделом Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

Необходимо, прежде всего, уяснить, что понимается под изменением трудового договора в трудовом законодательстве и судебной практике. Следует помнить, что работодатель не имеет права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, а изменение трудового договора, по общему правилу, производится только с согласия работника.

Основными формами изменения трудового договора являются:

- 1) перевод на другую работу;
- 2) изменение условий трудового договора, в том числе по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

Следует акцентировать внимание на дефиниции «перевод на другую работу», так как она позволяет провести разграничение перевода на другую работу от перемещения на другую работу. На практике разграничение переводов и перемещений зачастую не производится, что приводит к нарушению прав работников. Следует помнить, что перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также

перевод в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу требует согласия работника, а перемещение не требует.

Знание условий и порядка осуществления перевода на другую работу позволяет правильно разрешить спорные вопросы практики правоприменения, а также не допустить ошибочного толкования и применения норм права.

На практике часто встречаются ситуации, когда работодателем в одностороннем порядке меняется должностная инструкция работника. Следует понимать, что в отдельных случаях, когда изменение трудовой функции не происходит, такие действия являются законными. Но также возможны ситуации, когда изменение должностной инструкции осуществляется таким образом, что работнику поручается новый вид работы, и имеет место незаконный перевод на другую работу.

Применение на практике ст. 74 ТК РФ также вызывает определенные проблемы. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, считается правомерным, если существовали причины, связанные с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могли быть сохранены. Допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предло-

жить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Условия, при которых изменение определенных сторонами условий трудового договора является законным, следует запомнить, так как на практике такая категория дел встречается достаточно часто.

Отдельного внимания заслуживают вопросы судебной практики по делам, связанным с отстранением работника от работы, поскольку достаточно часто отстранение от работы осуществляется по основаниям, не предусмотренным законодательством, с нарушением трудовых прав и гарантий.

Вопросы для изучения

1. Судебная практика по делам, связанным с разграничением переводов на другую работу и перемещения.

2. Судебная практика по делам, связанным с постоянными переводами на другую работу.

3. Судебная практика по делам, связанным с временными переводами на другую работу с согласия работника.

4. Судебная практика по делам, связанным с временными переводами на другую работу без согласия работника.

5. Судебная практика по делам, связанным с переводами на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

6. Судебная практика по делам, связанным с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

7. Судебная практика по делам, связанным с изменением трудовых отношений при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения.

8. Судебная практика по делам об отстранении работников от работы.

Задания для практических занятий

1. Изучите Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Каким образом Пленум ВС РФ дополняет действующее трудовое законодательство по вопросам, касающимся изменения трудового договора? По вашему мнению, какие еще вопросы по данной теме необходимо включить в содержание указанного Постановления? Ответ обоснуйте.

2. Изучите Определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 № 694-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Величко Сергея Алексеевича на нарушение его конституционных прав статьей 74 и пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации». Выявите правовую позицию заявителя и правовую позицию суда. Выскажите свое мнение по вопросам, поставленным в Определении. Ответ обоснуйте.

3. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, СПС «Консультант Плюс», проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции, в том числе судов Удмуртской Республики, касающейся вопросов перевода на другую работу. Проанализировав действующее законодательство и правовое положение работодателя и работника на стадии изменения трудового договора, оцените исход трудовых споров о признании переводов на другую работу незаконными.

4. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, СПС «Консультант Плюс», проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции, в том числе судов Удмуртской Республики, касающейся вопросов изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Проанализировав действующее законодательство и правовое положение работодателя и работника на стадии изменения трудового договора, оцените исход трудовых споров о признании изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда незаконным.

5. Петрова обратилась в суд с иском к ООО «Гостиный двор», просила признать изменение условий заключенного с нею трудового договора недействительным, приостановив действие уведомления об этом. В обоснование своих требований Петрова указала следующее. Она работала в ООО «Гостиный двор» управляющей гостиницей, в трудовых отношениях состояла в течение пяти лет, надлежащим образом исполняла должностные обязанности. Зимой текущего года она сообщила работодателю о своей беременности. После этого через неделю получила уведомление об изменении условий заключенного с нею трудового договора. Из ее должностной инструкции исключили более половины должностных обязанностей, размер оклада уменьшили в два раза. При этом в данном уведомлении работодатель подчеркнул, что снижение нагрузки не является изменением трудовой функции, одновременно предложил имеющиеся вакантные должности: специалиста по работе с гостями, официанта, бармена, швейцара, указав, что если

истец не согласна выполнять работу в новых условиях и в случае отсутствия вакантных должностей, она будет уволена через два месяца, а в случае согласия - с ней будет подписано дополнительное соглашение. Через два месяца истица вынужденно подписала дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора, согласно которому два пункта трудового договора были изложены в новой редакции: в части должностных обязанностей и размера установленного ей должностного оклада.

В суде было установлено, что ранее в должностные обязанности управляющего гостиницей входили руководство производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельностью гостиницы, обеспечение уровня клиентского сервиса, принятие мер по обеспечению гостиницы квалифицированными кадрами, контроль за соблюдением работниками гостиницы трудовой и производственной дисциплины, защита интересов гостиницы во всех инстанциях и пр. После подписания дополнительного соглашения в качестве должностных обязанностей управляющего были указаны: осуществление ежедневной, эффективной работы, отвечающей всем требованиям нужд отеля, обеспечение культурного обслуживания посетителей, проведение регулярных встреч с непосредственным руководителем.

Ответчик искивые требования не признал, пояснил в суде следующее. Снижение нагрузки не является изменением трудовой функции Петровой, одновременно он предложил имеющиеся вакантные должности: специалиста по работе с гостями, официанта, бармена, швейцара. Изменение условий заключенного трудового договора мотивировано организационными изменениями в обществе, а именно оптимизацией организационно-штатной структуры об-

щества и оптимизацией расходов на персонал, структурной реорганизацией и созданием нового структурного подразделения, перераспределением должностных обязанностей менеджеров. О предстоящих изменениях Петрова была уведоmlена заранее.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае удовлетворен иск Петровой? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

6. Волкова работала в городской поликлинике в должности регистратора. Периодически, особенно весной и осенью, коллеги замечали ее странное поведение (галлюцинации, механическое повторение одних и тех же слов, тревожность, вспышки гнева, глубокая депрессия). Неоднократно на имя главного врача поликлиники поступали жалобы от пациентов на агрессивное поведение со стороны Волковой. Беседы с ней приводили к тому, что Волкова в слезах просила у всех прощенья и умоляла не увольнять ее с работы.

Сотрудники стали подозревать у Волковой психическое заболевание, например, шизофрению. После очередного приступа агрессии со стороны Волковой по отношению к старшей медсестре, сотрудники написали главному врачу коллективную просьбу принять меры: направить ее на медицинский осмотр и психиатрическое освидетельствование, отстранить от работы, а лучше всего уволить.

Волкова приказом главного врача была направлена на внеплановый медицинский осмотр. По результатам осмотра в заключении было указано, что она здорова и годна к исполнению должностных обязанностей. В заключении также было указано, что в состав комиссии не входит врач-психотерапевт, в связи с чем комиссия не может сделать вывод о состоянии психического здоровья Волковой. Ко-

миссией было рекомендовано Волковой пройти психиатрическое освидетельствование.

После ознакомления с результатами заключения, главным врачом больницы был издан приказ, которым он обязал Волкову пройти психиатрическое освидетельствование в течение двух недель со дня издания приказа. Кроме того, Волкова была отстранена от исполнения должностных обязанностей без сохранения среднего заработка до того момента, пока она не предоставит медицинское заключение от психотерапевта о том, что она здорова и способна исполнять должностные обязанности.

Ознакомившись с приказом, Волкова категорически отказалась от психиатрического освидетельствования и обратилась к юристу за помощью в написании искового заявления в суд.

Объединитесь в три группы. Одна группа: от имени юриста подготовьте исковое заявление для Волковой. Вторая группа: от имени работодателя подготовьте возражение на исковое заявление. Третья группа: с позиции суда оцените доводы обеих сторон и вынесите решение по данному делу.

Ответы мотивируйте, все документы оформите в соответствии с требованиями процессуального законодательства.

Задания для самостоятельной работы

1. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции апелляционной и кассационной инстанций, касающейся вопросов переводов на другую работу. Результат оформите в виде таблицы.

Решение суда (дата принятия, номер)	Предмет и основания иска, заявленного в первой ин-	Предмет и основания жалобы, заявленной в апелляционной инстанции	Предмет и основания жалобы, заявленной в кассационной	Правовая позиция суда, вынесенного окончательное решение
-------------------------------------	--	--	---	--

	станции		инстанции	

2. Петухова обратилась в суд с иском к АО «Пресс-Металл» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. Свои требования она мотивировала тем, что три года назад в январе заключила с ответчиком трудовой договор, по которому была принята на работу в АО «Пресс-Металл» на должность бухгалтера по товарно-материальным ценностям на период отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком Лисицыной. Лисицына, не выходя из отпуска, написала заявление об увольнении по собственному желанию, в связи с чем с Петуховой через год ее работы, в январе, с ней было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, согласно которому она была принята на работу на вышеуказанную должность на неопределенный срок.

В июле этого же года, в связи с нехваткой бухгалтеров в отделе расчета заработной платы, дополнительным соглашением к трудовому договору Петухова была переведена на должность бухгалтера по расчету заработной платы. Срок действия дополнительного соглашения определен с июля и действовал на период декретного отпуска Волковой.

В феврале текущего года в связи с нехваткой сотрудников в экономическом отделе приказом директора Петухова была переведена на должность бухгалтера-экономиста. С Петуховой вновь было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, которое действовало на период отпуска по уходу за ребенком до трех лет Зайцевой.

В июле текущего года Зайцева вышла из отпуска, не дождавшись достижения ребенком трехлетнего возраста. Приказом директора Петухова была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с выходом Зайцевой из отпуска по уходу за ребенком.

В судебном заседании Петухова сообщила, что ее увольнение незаконно, так как закон запрещает увольнение женщин, имеющих детей, по инициативе работодателя. Ребенку Петуховой пять лет.

Ответчик в судебном заседании иск не признал. Суду пояснил, что условия всех дополнительных соглашений, заключаемых с истицей, содержат условие о переводе работника на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, что свидетельствует о срочном характере трудовых отношений. Это давало право работодателю на расторжение трудового договора по основаниям п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Кроме того, прежняя должность истицы бухгалтера по товарно-материальным ценностям была сокращена год назад.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что письменное соглашение о переводе работника на другую работу для замещения временно отсутствующего работника является срочным трудовым договором, и при наступлении срока, на который он был заключен, трудовой договор прекращает свое действие. Зайцева вышла из декретного отпуска, поэтому работодатель имел основания для увольнения истицы. Гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ, не распространяются на увольнение работников по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Петухова обратилась к юристу за помощью в написании апелляционной жалобы. От имени юриста подготовьте апелляционную жалобу для Петуховой. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду апелляционной инстанции для правильного разрешения дела? Как вы считаете, какое решение суда будет вынесено по данному делу? Ответ мотивируйте.

3. Кудрявцев обратился в суд с иском к ООО «Управляющая компания «Чистый дом» о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда. В обоснование исковых

требований он указал на то, что работал в ООО Управляющая компания «Чистый дом» слесарем. В январе текущего года всех сотрудников, обслуживающих дома на его участке № 5, вызвали к директору Печкину. Директор ООО УК «Чистый дом» объяснил, что скоро собственники домов, которые относятся к участку № 5, выберут новую управляющую компанию ООО УК «Техинвест». Всем сотрудникам Печкин порекомендовал написать заявления об увольнении в связи с переводом в ООО УК «Техинвест». Поскольку место работы, график, зарплата оставались прежними, такое заявление сотрудники написали. В течение следующих трех месяцев Кудрявцев и другие сотрудники продолжали работать, как и раньше, на том же объекте. Заработную плату выдавали в кассе ООО Управляющая компания «Чистый дом».

В марте текущего года в жилых домах, расположенных на участке № 5, которые обслуживало ООО Управляющая компания «Чистый дом», прошли общие собрания собственников, на которых было принято решение не менять управляющую компанию. В связи с этим директор ООО УК «Техинвест» вызвал сотрудников, обслуживающих данный участок, и сообщил, что теперь они будут обслуживать дома на другом участке, расположенном в другом конце города. Кудрявцев выразил несогласие с работой на столь отдаленном от места его жительства участке. На следующий день директор ООО УК «Техинвест» снял Кудрявцева с объекта и отстранил от работы без объяснений, выдал трудовую книжку. В трудовой книжке Кудрявцев увидел, что приказ о его увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не аннулирован, запись о приеме его на работу в ООО УК «Техинвест» отсутствует. На просьбы внести запись о приеме на работу в порядке перевода директор сообщил Кудрявцеву, что на его место уже принят другой сотрудник. Расчет при увольнении с ним произведен не был.

В судебном заседании Кудрявцев просил восстановить срок исковой давности, поскольку он пропущен им по уважительной причине.

Представитель ответчика ООО Управляющая компания «Чистый дом», действующий на основании доверенности, в судебном заседании не согласился с исковыми требованиями Кудрявцева, поскольку истцом пропущен срок для обращения с иском о восстановлении на работе. Он не оспаривал, что истцы после издания приказа об увольнении продолжали работать на тех же объектах, по тому же графику, но работали они по гражданско-правовому договору, по устной договоренности, оплату им производили по заявлению их директора. Писать заявление о переводе к другому работодателю истца и других сотрудников не вынуждали. На собрании просто было озвучено, что дома перейдут под управление другой компании.

Представитель третьего лица ООО УК «Техинвест» суду пояснил, что о переводе к нему Кудрявцева знал уже в январе, но тот обратился с требованием принять его на работу по истечении одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. В связи с этим обязанность принять на работу Кудрявцева у ООО УК «Техинвест» отсутствует. На его должность уже принят другой сотрудник.

В судебное заседание были вызваны свидетели, которые работали на том же участке, что и Кудрявцев. Разногласий с пояснениями Кудрявцева в их словах не было.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как Вы считаете, будет ли в данном случае иметь место восстановление пропущенного срока исковой давности? Возможно ли восстановление работника на работе? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

4. Верещагин работал в ООО «Автотранс» водителем. С ним был заключен трудовой договор на определенный срок с 1 января по 1 сентября текущего года, местом работы определено обособленное подразделение в г. Глуховске. Режим рабочего времени установлен: 5-дневная 30-часовая рабочая неделя. Приказом ООО «Автотранс», изданном 1 апреля текущего года, для работников обособленного подразделения в г. Глуховске был введен вахтовый метод организации работ на участке ремонтов с 1 мая по 1 сентября текущего года. В качестве основания издания приказа указано «в целях сохранения рабочих мест, эффективного использования трудовых ресурсов, на основании Положения о вахтовом методе работы».

Коллективным заявлением, в числе прочих работников обособленного подразделения, Верещагин отказался от перевода на вахтовый режим работы.

5 апреля текущего года приказом генерального директора для работников, написавших коллективное заявление, был объявлен простой по обстоятельствам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя. В качестве причины простоя был указан отказ заказчика АО «Магистраль» поставить материал для строительства в связи с коллективным отказом работников ООО «Автотранс» от работы на участке вахтовым методом.

15 апреля текущего года приказом директора Верещагин был уволен по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Верещагин обратился к юристу за помощью в написании искового заявления. От имени юриста подготовьте исковое заявление для Верещагина. Определите подведомственность и подсудность спора, предмет и основания иска. Как вы считаете, какое решение суда будет вынесено по

данному делу? Ответ мотивируйте. Повлияет ли на решение суда то обстоятельство, что с Верещагиным заключен срочный трудовой договор, срок которого истекает 1 сентября текущего года?

5. Из списка нормативных правовых актов и судебной практики, предложенных к настоящей теме, выберите любое на Ваше усмотрение определение суда (Верховного Суда РФ либо судов субъектов РФ). Ознакомьтесь с ним. Оцените доводы сторон, выявите правовую позицию судов всех инстанций, рассматривавших данное дело. Совпадает ли она? Изложите Ваши рассуждения в произвольной письменной форме.

Темы докладов

1. Некоторые проблемы судебной практики по делам о разграничении переводов на другую работу и перемещения.

2. Некоторые проблемы судебной практики по делам о разграничении переводов на другую работу и командировок.

3. Некоторые проблемы судебной практики по делам о переводах на другую работу к другому работодателю.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

6. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 09.03.2015. № 10. Ст. 1391.

7. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н. (ред. от 06.02.2018) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 2012. 4 апр. (приложение № 1, 2).

8. Определение Конституционного Суда РФ от 19.02.2004 № 55-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Антонова Александра Алексеевича на нарушение его конституционных прав положением части первой статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

9. Определение Конституционного Суда РФ от 16.11.2006 № 507-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Галеевой Гульфиры Гатовны на нарушение ее конституционных прав положениями статей 74, 77, 192 и 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

10. Определение Конституционного Суда РФ от 23.05.2006 № 149-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Завьяловой Светланы Борисовны, Коротавой Галины Станиславовны и Маряхиной Ирины Алексеевны

на нарушение их конституционных прав частью третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

11. Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2007 г. № 357-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кордикова Виктора Федоровича на нарушение его конституционных прав положениями абзаца пятого части первой, частей второй и третьей статьи 76 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

12. Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 г. № 475-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3 части второй статьи 377 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

13. Определение Конституционного Суда РФ от 19.06.2007 № 475-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кулика Виктора Васильевича на нарушение его конституционных прав положениями части третьей статьи 72 Трудового кодекса Российской Федерации и пункта 3 части второй статьи 377 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

14. Определение Конституционного Суда РФ от 15.01.2008 г. № 201-ОП «По жалобе ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации "Сибирь"» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса РФ» // СПС «Консультант Плюс».

15. Определение Конституционного Суда РФ от 28.05.2009 г. № 543-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Гавриловой Нины Григорьевны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 72.1 и частью пятой статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

16. Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 № 699-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

17. Определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 № 694-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Величко Сергея Алексеевича на нарушение его конституционных прав статьей 74 и пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

18. Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2018 № 3310-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Аблаевой Галины Ивановны на нарушение ее конституционных прав положениями статей 74 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

19. Определение Конституционного Суда РФ от 19.12.2017 № 2900-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Кудрявцева Игоря Альбертовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 76 и частью шестой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а также частью четвертой статьи 6 Федерального закона "Об

общественных объединениях"» // СПС «Консультант Плюс».

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015. 10 июня.

23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2..

24. Определение Верховного Суда РФ от 3 сентября 2009 г. № 74-В09-4. Об отмене решения Усть-Янского районного суда Республики Саха (Якутия) от 11.04.2008 и признании незаконным приказа об увольнении и восстановлении на работе, дело в остальной части направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку требуется сбор и исследование дополнительных доказательств и производство соответствующих расчетов // СПС «Консультант Плюс».

25. Определение Верховного Суда РФ ВС РФ от 8 апреля 2010 г. № 53-В11-1. Иск в части признания приказа

незаконным удовлетворен, так как работодателем не доказано наличие чрезвычайных обстоятельств, обусловивших необходимость временного перевода работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу; дело в части взыскания выплаты стимулирующего характера, разницы в заработной плате направлено на новое рассмотрение, так как суду следует уточнить эти требования, проверить правильность расчета истца // СПС «Консультант Плюс».

26. Определение Верховного Суда РФ от 25 ноября 2011 г. № 19-В11-19. В иске об оспаривании приказа об увольнении, отстранения от должности, увольнения и о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула отказано, так как с такой категорией работников, к которой относится истец, в случае отказа их от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ вне зависимости от того, на какой срок необходим им перевод на другую работу // СПС «Консультант Плюс».

27. Определение Верховного Суда РФ от 06.12.2013 № 46-КГ13-3. Дело по иску о признании незаконным отстранения от работы, взыскании заработной платы передано на новое рассмотрение, поскольку вопрос о том, были ли достигнуто между работниками и работодателем соглашение в порядке, определенном трудовым законодательством, об изменении оплаты труда на этот период, судом не выяснялся, между тем, размер оплаты труда является одним из существенных условий трудового договора (контракта), его изменение возможно только с соблюдением трудового законодательства // СПС «Консультант Плюс».

28. Определение Верховного Суда РФ от 18 мая 2015 г. № 20-КГ15-1. Требование о признании приказов об

увольнении незаконными, восстановлении на работе удовлетворено, так как передача транспортных средств, на которых истцы выполняли свои трудовые обязанности, фактически является сменой собственника имущества, что в силу ч. 2 ст. 75 ТК РФ не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками // СПС «Консультант Плюс».

29. Определение Верховного Суда РФ от 15.10.2018 № 5-КГ18-187. Дело по требованию об изменении формулировки увольнения, взыскании долга по заработной плате, процентов за ее несвоевременную выплату, заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение, так как суды не применили нормы права, определяющие гарантии, предоставляемые работнику при изменении условий труда, для выяснения причин отсутствия истца на рабочем месте, пришли к ошибочному выводу об отсутствии у истца права отказаться от перевода после подписания изменений к трудовому договору // «СПС Консультант Плюс».

30. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 30.07.2015 по делу № 33-11283/2015. В удовлетворении требований в восстановлении на работе, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда отказано, так как увольнение истца было произведено от ветчиком с соблюдением установленной предупредительной процедуры и было оформлено надлежащим образом // СПС «Консультант Плюс».

31. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 8 июля 2015 г. по делу № 33-4032/2015. В удовлетворении требования о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда отказано, так как работода-

тель по объективным причинам не имел возможности создать специальные условия труда для истицы на ее рабочем месте исходя из обязательных для работодателя рекомендаций индивидуальной программы реабилитации инвалида // СПС «Консультант Плюс».

32. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 31.07.2015 по делу № 33-4803/2015. В удовлетворении требования о признании незаконной записи в трудовой книжке отказано, поскольку ответчиком не принимались никакие действия, связанные с сокращением численности или штата работников, и оснований полагать, что истец мог быть уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не имеется // СПС «Консультант Плюс».

33. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11 июня 2015 г. по делу № 33-4930/15. В удовлетворении требования о признании незаконными распоряжений и приказа об увольнении, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании средней заработной платы, компенсации морального вреда отказано, поскольку процедура увольнения соблюдена, права истца при отстранении от работы и увольнении не нарушены // СПС «Консультант Плюс».

34. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 5 мая 2015 г. по делу № 33-3662/2015. Требование о признании незаконными приказа об отмене приказа о переводе на другую должность, приказа о переводе удовлетворено, поскольку ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о том, что истец был уведомлен об отмене ранее изданного приказа, о причинах его отмены, а также о том, что не было получено от истца согласия на перевод на период сдачи годовых отчетов. В удовлетворении требования о восстановлении на работе отказано, поскольку отсутствуют доказательства устране-

ния обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе истца // СПС «Консультант Плюс».

35. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 29 июля 2015 г. по делу № 33-8062/2015. В удовлетворении требования о признании незаконным пункта должностной инструкции, взыскании компенсации морального вреда отказано, так как ответчик был вправе производить перемещение истца для осуществления трудовой деятельности без изменения трудовой функции и условий труда // СПС «Консультант Плюс».

36. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 16.07.2015 по делу № 33-3452/2015. Требование о признании принуждения к проведению профилактической прививки и отстранения от работы незаконными, взыскании среднего заработка, восстановлении на работе, компенсации морального вреда, обязанности выплатить пособие по беременности и родам удовлетворено, поскольку работа истицы не связана с болезнями инфекционными заболеваниями, в связи с чем понуждение ее к проведению прививки от гриппа и отстранение от исполнения трудовых обязанностей являются незаконными // СПС «Консультант Плюс».

37. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 05.09.2016 по делу № 33-12066/2016. Требование о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, процентов за нарушение срока выплат, компенсации морального вреда удовлетворено частично. При реорганизации сохраняет силу трудовой договор (ст. 56 ТК РФ) с обусловленной трудовой функцией (работой по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 15 ТК РФ). При отказе ра-

ботника от продолжения работы прекращение трудового договора возможно по п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ // СПС «Консультант Плюс».

38. Постановление Президиума Архангельского областного суда от 13.10.2017 № 44Г-55/2017. В удовлетворении требования об отмене дисциплинарного взыскания и взыскании премии отказано. В теории трудового права под местом работы понимается расположенная в определенной местности (населенном пункте) конкретная организация, ее представительство, филиал, иное обособленное структурное подразделение. Рабочим местом в силу части 6 статьи 209 ТК РФ является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. В данном случае под рабочим местом понимается не только рабочее место, закрепленное за сотрудником, но и то, на котором он обязан находиться в силу указания руководителя // СПС «Консультант Плюс».

39. Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 24.04.2017 № 44Г-43/2017. Дело по требованию о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение. Судом не учтено, что невозможность продолжения работы по занимаемой должности и необходимость перевода работника на другую работу должна быть установлена компетентным органом в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, что предполагает использование объективных критериев при установлении указанного факта и исключает произвольное применение данного основания прекращения трудового договора. Законность заключения врачебной комиссии обусловлена,

в том числе, легитимностью состава, что предусматривает включение в него врача-профпатолога и иных специалистов, соответствующих законным требованиям // СПС «Консультант Плюс».

40. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.06.2018 по делу № 33-10845/2018. Требование о признании незаконными приказов о переводе на другую должность и о привлечении к дисциплинарной ответственности удовлетворено. Суд первой инстанции правильно исходил из того, что при рассмотрении дела работодателем не были приведены доказательства наличия чрезвычайных обстоятельств, обусловивших необходимость временного перевода работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу. Ответчиком был осуществлен перевод работника под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, свидетельствующих о реальной необходимости такого перевода, в связи с чем, указанный перевод является незаконным // СПС «Консультант Плюс».

41. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 09.08.2018 по делу № 33-13918/2018. Требование о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено. Трудовой кодекс Российской Федерации в ст. 74 допускает изменение условий трудового договора, определенных соглашением сторон, по инициативе работодателя, за исключением условия о трудовой функции. Изменение же трудовой функции квалифицируется трудовым законодателем как перевод на основании ст. 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации, который допускается только с письменного согласия работника. В случае установления обстоятельств изменения трудовой функции

работника, к возникшим правоотношениям положения ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации не могут быть применимы. Материалами дела установлено, что трудовая функция по предлагаемой истцу к замещению должности уборщика производственных и жилых помещений, а также разработанных работодателем в связи с этим функциональных обязанностей работника, не является идентичной, выполняемой истицей работе в должности младшей медицинской сестры, предполагавшей непосредственную работу с больными, в том числе путем производства несложных медицинских манипуляций, что напрямую следует из должностных инструкций по каждой из должностей // СПС «Консультант Плюс».

42. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.12.2018 № 33-25098/2018 по делу N 2-1175/2018. Требование о взыскании задолженности по заработной плате, процентов за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворено в части. Работодатель не уведомил истца в письменной форме за два месяца о предстоящих изменениях, не предложил истцу другую работу, как требуют того положения ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом, работодателем не принято решение о расторжении трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора // СПС «Консультант Плюс».

43. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.06.2018 по делу № 33-10578/2018. Требование о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Согласно ч. 4

ст. 57 Гражданского кодекса РФ при реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица. Таким образом, из положений ст. ст. 75, 77 Трудового кодекса РФ в их совокупном толковании с нормой ч. 4 ст. 57 Гражданского кодекса РФ следует, что само по себе нахождение юридического лица-работодателя в процессе реорганизации не является основанием для истребования у работника заявления о согласии (несогласии) с продолжением работы в реорганизованной организации и для расторжения трудового договора с ним по основанию, предусмотренному п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ, до момента завершения реорганизации. Основанием для прекращения трудового договора по п. 6 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ является несогласие работника продолжать работу в связи с реорганизацией работодателя, т.е. отказ от продолжения работы именно в реорганизованной организации-работодателе. Соответственно, прекращение трудового договора по указанному основанию до момента завершения реорганизации работодателя объективно невозможно // СПС «Консультант Плюс».

44. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 23.08.2018 по делу № 33-14572/2018. Требование о признании незаконным приказа об отстранении от работы, взыскании среднего заработка за время незаконного отстранения от работы, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Положения ст. 76 ТК РФ устанавливают исчерпывающий перечень оснований отстранения работника от работы, ни одно из которых не названо представителем ответчика в обоснование законно-

сти отстранения истца от работы, а названные им основания (обеспечение сохранности и недопущение причинения ущерба служебной информации по ведению бухгалтерского учета в учреждении, хранящейся в компьютере главного бухгалтера и отказ главного бухгалтера обеспечить доступ к своему рабочему месту) не свидетельствуют о законности такого отстранения // СПС «Консультант Плюс».

45. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.07.2018 по делу № 33-12125/2018. Требование о признании приказа в части отстранения от работы незаконным, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что работодателем были приняты меры по фактическому недопущению истца к работе, по основанию не поименованному в ч. 1 ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации (совершение дисциплинарного проступка), которое неправомерно лишило работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Тема 6. Судебная практика по делам о прекращении трудового договора

Методические рекомендации по изучению темы

Судебная практика по делам о прекращении трудового договора является самой объемной темой курса «Судебная практика по трудовым делам», а указанная категория споров – самой часто встречающейся на практике. Прежде чем приступить к изучению настоящей темы, необходимо вспомнить понятие прекращения трудового договора и основания прекращения трудового договора (ст.77, 81,83 ТК РФ). Существуют общие (ст.77, 80,81 ТК РФ) и специальные (ст.278 ТК РФ и др.) основания прекращения трудового договора.

Разъяснения процедуры расторжения трудового договора по наиболее сложным и спорным моментам содержатся в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О практике применения судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Указанные разъяснения необходимо понять и запомнить. Кроме того, следует обратить внимание на Постановление Пленума ВС РФ, посвященные регулированию труда отдельных категорий работников, а именно Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних», Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд

спортсменов и тренеров», поскольку расторжение трудового договора с отдельными категориями работников характеризуется определенными особенностями.

Приступая к изучению настоящей темы, в первую очередь необходимо вспомнить особенности подведомственности и подсудности споров о восстановлении на работе, сроки исковой давности по данной категории дел, особенности вынесения и исполнения решений суда о восстановлении на работе.

Необходимо уяснить, что при прекращении трудового договора работодателем должно быть правильно выбрано не только основание увольнения, но и соблюдена процедура увольнения. Как правило, если нарушен хотя бы один пункт процедуры расторжения трудового договора, то расторжение следует признать незаконным, и работник подлежит восстановлению на работе. В случае если работодателем неправильно выбрано основание увольнения, работник также подлежит восстановлению на работе. При изучении данной темы особый акцент следует сделать на распределении бремени доказывания в спорах о восстановлении на работе.

Особые сложности в практике правоприменения возникают при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Следует вспомнить из курса «Трудовое право», что при расторжении трудового договора за совершение дисциплинарного проступка необходимо соблюсти процедуру наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренную ст.193 ТК РФ.

Кроме того, не следует забывать о том, что процедура расторжения трудового договора соблюдена только тогда, когда работодателем учтены гарантии, предоставляемые работникам действующим законодательством (ст.82, 178-181 ТК РФ, п. 23-27 Постановления Пленума Верховного

Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О практике применения судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Поэтому при разрешении дел, связанных с восстановлением на работе незаконно уволенных работников, указанному вопросу следует уделять особое внимание.

Необходимо также уяснить, что запись о расторжении трудового договора следует вносить в трудовую книжку в четком соответствии с нормами трудового законодательства. При внесении неправильной записи в трудовую книжку работник имеет право требовать изменение причины и формулировки увольнения, а также денежной компенсации. В связи с этим возможны споры, в которых работник требует не восстановления на работе, а просит суд признать увольнение незаконным и изменить формулировку увольнения.

При составлении исковых заявлений о восстановлении на работе следует обратить внимание на то, что сопутствующими требованиями, как правило, являются требования о компенсации времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Вопросы для практического занятия

1. Подведомственность и подсудность трудовых споров о прекращении трудового договора.

2. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. Понятие и содержание «понуждения к расторжению трудового договора».

3. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора в связи с истечением срока трудового договора.

4. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

5. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными действиями работника:

1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государ-

ственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является... .

6. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

7. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора с руководителем организации.

Задания для практического занятия

1. Изучите Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Каким образом Пленум ВС РФ дополняет дей-

ствующее трудовое законодательство по вопросам, касающимся расторжения трудового договора? По вашему мнению, какие еще вопросы по данной теме необходимо включить в содержание указанного Постановления? Ответ обоснуйте.

2. Изучите Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы». Выявите правовую позицию заявителя и правовую позицию суда. Выскажите свое мнение по выводам Конституционного Суда РФ. Ответ обоснуйте.

3. Изучите Постановление Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серегинной» и мнение судьи Конституционного Суда РФ К.В. Арановского. Выявите правовую позицию заявителя, правовую позицию суда, правовую позицию судьи К.В. Арановского. Совпадают ли они? Выскажите свое мнение по выводам Конституционного Суда РФ. Ответ обоснуйте.

4. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, СПС «Консультант Плюс», проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции, в том числе судов Удмуртской Республики, касающейся вопросов расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. Проанализировав действующее законодательство и правовое положение работодателя и работника на стадии расторжения трудового договора,

оцените исход трудовых споров по вышеуказанной категории дел.

5. Используя официальные сайты ВС РФ и ВС УР, СПС «Консультант Плюс», проведите анализ судебной практики судов общей юрисдикции, в том числе судов Удмуртской Республики, касающейся вопросов расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Проанализировав действующее законодательство и правовое положение работодателя и работника на стадии расторжения трудового договора, оцените исход трудовых споров по вышеуказанной категории дел.

6. Лисицына обратилась в суд общей юрисдикции с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В суде она пояснила, что в течение 10 лет работала главным врачом республиканской клинической больницы. 10 февраля текущего года телефонным звонком она была вызвана в Министерство здравоохранения республики на совещание. Приехав в министерство, Лисицына обнаружила, что никакого совещания нет. В кабинете министра ей были вручены уведомление о расторжении трудового договора с 10 февраля текущего года по п. 2 ст. 278 ТК РФ, решение министра здравоохранения об ее увольнении, приказ о расторжении трудового договора, трудовая книжка с записью об увольнении по данному основанию. Ей также было сообщено, что в течение дня на ее расчетный счет поступит выходное пособие в размере трехкратного среднемесячного заработка. На просьбу Лисицыной объяснить причину увольнения министр ответил, что это обычная кадровая перестановка. После этого в кабинете министра Лисицыной стало плохо, она упала в обморок и на скорой помощи была доставлена в больницу. От госпитализации Лисицына отка-

залась, но листок временной нетрудоспособности получила. На следующий день она позвонила министру, сообщила ему о своей нетрудоспособности и потребовала восстановления на работе. Вместе с тем ее требование удовлетворено не было. Кроме того, в суде Лисицына сообщила, что полагает, что Министерство здравоохранения не уполномочено увольнять ее по ст. 278 ТК РФ, не является ее работодателем, так как работала она главным врачом республиканской клинической больницы и ее работодателем была именно больница. То есть решение об ее увольнении в праве была принимать именно больница. Кроме того, в трудовом договоре, заключенном истицей с Министерством здравоохранения, указано, что ее увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия Министерства труда и Министерства имущественных отношений Республики. Такого согласия получено не было. Лисицына полагала, что ее увольнение носит дискриминационный характер, так как она постоянно требует у Министерства увеличения финансирования для больницы, принимает участие в митингах, посвященных увеличению заработной платы врачей.

Ответчик, представитель Министерства здравоохранения, иск не признал. В суде пояснил, что больница является подведомственным министерству учреждением, финансируется из республиканского бюджета. В трудовом договоре, заключенным министерством с Лисицыной, действительно указано, что ее увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия Министерства труда и Министерства имущественных отношений Республики. Такого согласия получено не было, так как это не предусмотрено ТК РФ. О нетрудоспособности Лисицыной ответчик в момент увольнения не знал и узнал только в судебном заседании, так как листок нетрудоспособности истица ответ-

чику не предъявляла, в том числе и для оплаты. Кроме того, Лисицына намеренно получила листок нетрудоспособности после ознакомления с приказом об увольнении, эти действия являются злоупотреблением правом.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место восстановление работника на работе? Ответ мотивируйте. Что понимают в судебной практике под злоупотреблением правом сторонами трудовых отношений? Оформите в письменном виде решение суда.

7. Петров обратился к АО «Гортранс» с требованиями о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарного взыскания, изменении формулировки причины увольнения на увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с переходом на выборную должность в первичную профсоюзную организацию, изменении даты увольнения на 24 сентября и взыскании компенсации морального вреда. В обоснование требований истец указал, что работал у ответчика в должности помощника юриста; был уволен 26 марта текущего года по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В качестве причин увольнения работодатель указал наличие неснятого дисциплинарного взыскания и степень тяжести совершенного деяния, выявленного прокурорской проверкой. Увольнение Петров считал незаконным, так как добросовестно выполнял свои должностные обязанности. Работодатель не учел мнение вышестоящего выборного профсоюзного органа, возражавшего против увольнения истца по инициативе работодателя. 17 марта текущего года истец был избран руководителем первичной профсоюзной организации АО «Гортранс», освобожденным от основной работы. 24 марта Петров должен был приступить к своим обязанностям. 23 марта он написал заявление об увольнении по п. 5 ст. 77 ТК РФ в связи с переходом на выборную должность с 24

марта текущего года. Работодатель незаконно уклонился от расторжения договора по указанному основанию и произвел увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. По мнению истца, причиной увольнения явилась его активная профсоюзная деятельность, так как до этого он ни разу не привлекался к дисциплинарной ответственности и имел поощрения.

Ответчик исковые требования не признал в полном объеме. Суду пояснил, что 12 декабря прошлого года Петров был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за опоздание на работу на час. С приказом о наложении взыскания Петров был ознакомлен, против взыскания не возражал, так как опоздал по причине поломки будильника. 20 марта текущего года Петров проиграл судебный процесс по иску АО «Гортранс» к ООО «Вико» по причине пропуска срока исковой давности. Заявленная сумма иска составляла 1 млн руб., срок исковой давности пропустил сам Петров, так как долго не мог составить и отправить исковое заявление. 21 марта начальником отдела кадров у Петрова было истребовано письменное объяснение по данному факту, но объяснение он не предоставил. 23 марта на момент написания Петровым заявления об увольнении работодателем уже было принято решение об увольнении Петрова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Кроме того, ответчик указал на невозможность оценки легитимности принятого профсоюзным органом решения об избрании Петрова руководителем первичной профсоюзной организации, предложил представить ему копии учредительных документов первичной профсоюзной организации, республиканского профсоюзного комитета, согласие или запрос республиканского профсоюза на перевод, решения профсоюзных собраний структурных подразделений АО. Указанные документы Петров не представил. Кроме

того, истец заранее не предупредил работодателя о намерении уволиться по п. 5 ст. 77 ТК РФ.

Решением районного суда в удовлетворении требований Петрова было отказано в полном объеме. Суд первой инстанции пришел к выводу о соблюдении работодателем месячного срока привлечения к дисциплинарной ответственности и о наличии системы дисциплинарных взысканий. Основанием к увольнению Петрова явились совершенные им дисциплинарные проступки 12 декабря прошлого года и 20 марта текущего года. Кроме того, суд указал на отсутствие договоренности сторон о досрочном (до истечения двухнедельного срока) расторжении трудового договора. При этом суд сослался на положения статьи 80 ТК РФ, в силу которых работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (часть 1). По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Петров обратился с жалобой на вынесенное решение. Оцените позиции сторон, выводы суда первой инстанции. Оформите свои выводы, подготовив апелляционное определение по данному делу.

8. Подготовьтесь к деловой игре по представленным материалам. В группе распределите роли суда, истца, ответчика, представителей сторон, прокурора, представителя федеральной инспекции труда. Примерный сценарий деловой игры содержится в Приложении 1 настоящего учебно-методического пособия.

Задания для самостоятельной работы

1. Изучите судебную практику по делам о расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя и заполните следующую таблицу.

Основание увольнения	Формулировка увольнения	Обстоятельства, подлежащие доказыванию

2. Изучите 3 судебных решения судов первой инстанции (любых, по вашему выбору), касающихся какого-либо одного основания прекращения трудового договора, выявите и систематизируйте правовую позицию судов. Результат оформите в виде таблицы.

Основание увольнения (по нормам ТК РФ)	Суд, рассматривающий дело, дата, номер дела	Позиция истца (кратко)	Позиция ответчика (кратко)	Правовая позиция суда

3. Рылов обратился в суд с иском к ООО «Рассвет» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В суде было установлено, что Рылов был принят в ООО «Рассвет» на должность ведущего юрисконсульта, 21 марта текущего года трудовой договор с ним был расторгнут по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Согласно штатному расписанию ООО «Рассвет» по состоянию на 1 января текущего года, юридический отдел включал 8 штатных единиц: начальник отдела - 1 ед., главный юрисконсульт - 2 ед., ведущий юрисконсульт - 4 ед. Приказом от 20 января текущего года директор ООО постановил провести оптимизацию организационно-штатной структуры - сокращение штата, исключить из штатного расписания ряд должностей, в том числе должности главного юрисконсульта - 1 ед., ведущего юрисконсульта - 2 ед.

Приказом директора от 10 января утверждено новое штатное расписание, согласно которому численность юридического отдела составляет 4 штатные единицы: начальник отдела - 1 ед., главный юрисконсульт - 1 ед., ведущий юрисконсульт - 2 ед. Указанное штатное расписание введено в действие с 20 марта текущего года

Рылов получил предупреждение о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата 21 января текущего года. Согласно списку вакансий на дату предупреждения, вакантных должностей в ООО «Рассвет» на указанную дату не имелось. Имелись вакантные должности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, а также электрогазосварщика 4-го разряда. С указанным списком Рылов был ознакомлен письменно под роспись.

Рылов обратился к работодателю с просьбой перевести его на должность главного юрисконсульта, поскольку данная должность в настоящее время вакантна. Ее занимает Перминова, которая в настоящее время не работает и находится в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет. На просьбу о переводе работодатель ответил отказом.

Ответчик в суде иск не признал. Пояснил, что им была соблюдена процедура увольнения, профсоюз на предприятии отсутствует. Принимая решение о том, кого из ведущих юрисконсультов увольнять, работодателем была сформирована комиссия по изучению преимущественного права на оставление на работе. Работники, в том числе Рылов, были уведомлены о дате заседания комиссии. 15 января заседание комиссии состоялось. Всем ведущим юрисконсультам было предложено пройти тест из 40 вопросов. По окончании проведения тестов комиссия на основании характеристик, составленных отделом кадров, рассмотрела каждую кандидатуру отдельно. После обсуждения кандидатур

комиссией принято решение уволить Рылова, так как он ответил на 30 вопросов из 40. Иванов, также ведущий юрисконсульт, ответил на 33 вопроса из 40 и подлежал оставлению на работе. Кошкина ответила на 20 вопросов из 40, но получила юридическое образование по направлению от работодателя, в связи с чем также подлежала оставлению на работе. Мышкин ответил на 31 вопрос и был уволен вместе с Рыловым.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место восстановление работника на работе? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

4. Николаева обратилась в суд с иском к государственному бюджетному образовательному учреждению «Школа № 5» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование требований указала, что работала в учреждении в качестве учителя биологии. 5 марта текущего года была уволена по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием увольнения являлось дисциплинарное расследование, о чем указано в приказе об увольнении от 5 марта. С увольнением была не согласна, поскольку никаких методов воспитания, связанных с насилием, она не осуществляла, а работодателем неправильно были оценены ее действия. 26 января текущего года во время урока учащаяся 8-го класса Крылова отказалась во время урока снять верхнюю одежду. На замечания относительно внешнего вида Крылова отреагировала неадекватно, вскочила и пыталась покинуть кабинет без разрешения. С целью не допустить уход учащейся Николаева попыталась ее остановить, но каким-то образом зацепила рукой за капюшон ее куртки и, возможно, задела

волосы перстнем. Считала, что по этому факту работодателем была нарушена процедура проведения дисциплинарного расследования. Комиссия по расследованию факта совершения проступка в составе незаинтересованных сотрудников работодателем не создавалась, результаты работы комиссии в виде акта не оформлены. Полагает, что работодатель не разобрался в фактических обстоятельствах случившегося, не учел, что увольнение является крайней мерой воздействия на работника, а также не принял во внимание ее положительные характеристики.

Николаева также утверждала, что если считать аморальным проступком факт применения физического насилия в отношении Крыловой, то уголовное дело еще не рассмотрено и обвинительный приговор не вынесен. Если же полагать, что она совершила аморальный поступок в том момент, когда совершала действия, направленные на то, чтобы остановить несовершеннолетнюю во избежание ее бесконтрольного передвижения по школе во время учебного процесса, то эти действия входят в ее должностные обязанности и причинение физической боли учащейся было исключительно по неосторожности. Такие действия не могут вести к увольнению.

Директор учреждения искивые требования не признал. Полагал, что факт аморального поступка, который выразился в применении физического насилия к учащейся, доказан, увольнение законно, процедура привлечения к дисциплинарной ответственности соблюдена. Просил в удовлетворении иска отказать. Факт совершения Николаевой указанных действий был установлен комиссией, которая была создана приказом директора учреждения от 26 января текущего года после получения от социального педагога Веселовой докладной записки от поступившей от учащейся Крыловой жалобы на учителя. При этом комиссией были

изучены письменные объяснения всех учащихся, находившихся на уроке во время инцидента. Все они утверждали, что Николаева схватила Крылову за волосы и силой удерживала и не давала покинуть класс. Верхнюю одежду Крылова отказалась снять, так как в классе было холодно. У Николаевой также было затребовано письменное объяснение, с приказом об увольнении она ознакомлена письменно под роспись.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как Вы считаете, будет ли в данном случае иметь место восстановление работника на работе? Ответ обоснуйте. Оформите в письменном виде решение суда.

5. Истец Котов обратился в районный суд с иском к ООО «Современные технологии» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В суде было установлено, что Котов работал в ООО «Современные технологии» в должности директора по маркетингу. 10 июля текущего года трудовой договор с ним был расторгнут по подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Его обвинили в том, что он допустил рассылку со своего электронного почтового ящика информации, отнесенной к коммерческой тайне (оптовую цену продукции, перечень организаций-поставщиков, штатную расстановку ООО). Кроме того, в социальной сети он выложил фотографию, на которой он сфотографирован на фоне организации, являющейся поставщиком продукции ООО «Современные технологии». В эту организацию, расположенную в Южной Корее, летом текущего года он ездил в командировку.

Представитель ответчика в судебном заседании иск не признал, суду пояснил, что при заключении трудового договора с Котовым с ним также был заключен договор о

полной материальной ответственности, он письменно под роспись был ознакомлен с Положением о коммерческой тайне и подписал обязательство о ее неразглашении как дополнительное соглашение к трудовому договору.

Ежемесячно служба безопасности организации проверяет электронную почту сотрудников и их страницы в социальных сетях. 1 июля было обнаружено, что со своего почтового ящика Котов отправил неустановленному лицу информацию, отнесенную к коммерческой тайне (оптовую цену продукции, перечень организаций-поставщиков, штатную расстановку ООО). Кроме того, в социальной сети он выложил фотографию, на которой он сфотографирован на фоне организации, являющейся поставщиком продукции ООО «Современные технологии». Согласно Положению о коммерческой тайне, сотрудники не вправе разглашать информацию о поставщиках и оптовую цену продаваемой ООО продукции. По результатам проверки у Котова было затребовано письменное объяснение, в котором он сообщил, что никакую информацию он не разглашал. Был издан приказ о его увольнении, с которым он письменно под роспись был ознакомлен в день увольнения, 10 июля текущего года.

В процессе рассмотрения настоящего спора судом по ходатайству представителя ответчика была назначена судебная компьютерно-техническая экспертиза, согласно заключению которой установлено, что достоверных признаков отправки писем с адреса Котова на адрес ***@com.ru в указанное в этих письмах время либо позже не обнаружено, обнаружены признаки имитации такой отправки. Техническая возможность отправки данных писем в более поздний период существует.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как Вы считаете, будет ли в

данном случае иметь место восстановление работника на работе? Ответ обоснуйте. Оформите в письменном виде решение суда.

6. Из списка нормативных правовых актов и судебной практике, предложенных к настоящей теме, выберите любое на Ваше усмотрение определение суда (Верховного Суда РФ либо судов субъектов РФ). Ознакомьтесь с ним. Оцените доводы сторон, выявите правовую позицию судов всех инстанций, рассматривавших данное дело. Совпадает ли она? Изложите Ваши рассуждения в произвольной письменной форме.

Темы докладов

1. Злоупотребление правом сторонами трудовых отношений при расторжении трудового договора: вопросы судебной практики.

2. Увольнение руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ: проблемы правоприменения.

3. Увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей, и лиц с семейными обязанностями: проблемы правоприменения.

4. Увольнение по инициативе работодателя спортсменов и тренеров: проблемы правоприменения.

5. Увольнение по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюзов: проблемы правоприменения.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя». Женева, 22 июня 1982 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957-1990. Т. II: Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983-1989.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

7. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

8. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 1995. 29 дек.

9. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Собрание законодательства РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

10. Федеральный закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

11. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // Российская газета. 2004. 5 авг.

12. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 18.12.2018) «Об информации, информационных

технологиях и о защите информации» // Российская газета. 2006. 29 июля.

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 2012. 31 дек.

14. Закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 29.07.2018) «О государственной тайне» // Российская газета. 1993. 21 сент.

15. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 г. № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. 2002. 6 окт.

16. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003г. № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.

17. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 (ред. от 31.10.2016) «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. 2003. 19 нояб.

18. Приказ Минздрава России от 05.05.2016 № 282н «Об утверждении Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ» // Российская газета. 2016. 16 июня.

19. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.12.1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда

города Казани» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2000. № 1.

20. Постановление Конституционного Суда РФ № 3-П от 24.01.2002 г. «О признании не соответствующими Конституции Российской Федерации части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2002. № 3.

21. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона “Об акционерных обществах” в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Российская газета. 2005. 23 марта.

22. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 52. Ст. 7639.

23. Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2012 № 31-П «По делу о проверке конституционности пункта 4 части 1 статьи 33 и подпункта “а” пункта 3 части 1 статьи 37 Федерального закона “О государственной гражданской службе Российской Федерации” в связи с жалобой гражданки Л.А. Пугиевой» // Российская газета. 2012. 21 дек.

24. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке

конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы». // Российская газета. 2013. 31 июля.

25. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Серegiной» // Российская газета. 2018. 30 нояб.

26. Определение Конституционного Суда РФ от 04.11.2004 г. № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

27. Определение Конституционного Суда РФ от 16.11.2006 N 507-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Галеевой Гульфиры Гатовны на нарушение ее конституционных прав положениями статей 74, 77, 192 и 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

28. Определение Конституционного Суда РФ от 08.02.2007 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева С.Ю. на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона "О железнодорожном транспорте в Российской Федерации"» // СПС «Консультант Плюс»

29. Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2007 г. № 217-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сычкова Юрия

Николаевича на нарушение его конституционных прав подпунктом “д” пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

30. Определение Конституционного суда РФ от 15.01.2008 г. № 201-ОП «По жалобе ОАО “Центр восстановительной медицины и реабилитации “Сибирь” на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса РФ» // СПС «Консультант Плюс».

31. Определение Конституционного Суда РФ от 27.05.2010 № 699-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бачаловой Марьям Умаровны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 75 и пунктом 4 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

32. Определение Конституционного Суда РФ от 24.09.2013 № 1321-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Каджардузова Владимира Александровича на нарушение его конституционных прав пунктами 1, 4 и 5 статьи 20.3, статьей 126, пунктом 2 статьи 129, пунктом 1 статьи 145 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» и пунктом 1 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

33. Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 № 435-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Круглова Георгия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

34. Определение Конституционного Суда РФ от 03.07.2014 № 1487-О «Об отказе в принятии к

рассмотрению жалобы гражданина Жуковского Владимира Владимировича на нарушение его конституционных прав положением части третьей статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

35. Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2017 № 34-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Тимчук Надежды Николаевны на нарушение ее конституционных прав пунктом 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и частью 9 статьи 8 Федерального закона "О противодействии коррупции"» // СПС «Консультант Плюс».

36. Определение Конституционного Суда РФ от 20.04.2017 № 744-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мегрели Романа Шотовича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс»

37. Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2018 № 3312-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Куликова Михаила Львовича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

38. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

39. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными

обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

40. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015. 10 июня.

41. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

42. Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2008 № 5-В08-84. Дело по иску о взыскании денежных выплат, причитающихся по трудовому договору, денежной компенсации за несвоевременную выплату денежных средств, компенсации морального вреда и встречному иску о признании недействительным трудовых договоров направлено на новое рассмотрение, так как суды не проверили надлежащим образом доводы обеих сторон, в частности, доводы о том, что, со стороны участников трудовых отношений в данном случае просматривается злоупотребление правом.

43. Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 № 5-В09-158. Иск в части взыскания денежных выплат по трудовому договору, денежной компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, оплаты судебных расходов удовлетворен правомерно, так как содержащиеся в трудовых договорах гарантии не противоречат ни трудовому законодательству, ни локальным актам работодателя; спорные выплаты фактически являются выходным пособием, а ТК РФ не ограничивает размер выходного пособия существующей в организации системой оплаты труда // СПС «Консультант Плюс».

44. Определение Верховного Суда РФ от 14.12.2012 № 5-КГ12-61. Суд удовлетворил иск о взыскании компенсаций за неиспользованный отпуск, досрочное расторжение трудового договора, задержку выплат, морального вреда и отказал во встречном иске о признании недействительным условия трудового договора об установлении выплаты компенсации за досрочное расторжение трудового договора, поскольку нормами трудового законодательства возможность признания трудового договора недействительным не предусмотрена в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений // СПС «Консультант Плюс».

45. Определение Верховного Суда РФ от 17.04.2017 № 4-КГ17-3. Дело по исковому требованию о возложении обязанности выдать трудовую книжку и иные документы направлено на новое апелляционное рассмотрение, так как суд апелляционной инстанции не принял во внимание то, что факт подачи истцом заявления об увольнении по собственному желанию установлен судом первой инстанции и подтвержден судом апелляционной инстанции, не дал правовой оценки обязанности работодателя произвести увольнение работника по собственному желанию и оформить его увольнение в установленном законом порядке, принял решение по делу на основании доказательств, которые им не оглашались и не исследовались // СПС «Консультант Плюс».

46. Определение Верховного Суда РФ от 17.04.2017 № 59-КГ17-3. В удовлетворении требования об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, аннулировании записи в трудовой книжке, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, единовременного денежного вознаграждения, компенсации морального вреда, оспаривании дополнительного соглашения к трудовому

договору отказано. Решение об увольнении истицы было принято по результатам заседания, где было установлено, что причины непредставления истицей сведений о доходах, расходах, имуществе и обязательствах имущественного характера своего супруга необъективны и являются способом уклонения от представления указанных сведений. Возможность увольнения работников организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, за утрату доверия обусловлена особым правовым статусом указанных лиц // СПС «Консультант Плюс».

47. Определение Верховного Суда РФ от 22.01.2018 № 58-КГ17-18. В удовлетворении требования о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула отказано, поскольку заключение с истцом срочного трудового договора не противоречит трудовому законодательству РФ, истец был своевременно уведомлен о прекращении с ним трудового договора // СПС «Консультант Плюс».

48. Определение Верховного Суда РФ от 21.05.2018 № 56-КГ18-11. Дело по исковому требованию о признании незаконными приказов об увольнении, восстановлении на службе в органах внутренних дел направлено на новое рассмотрение, так как истица на момент увольнения являлась прикомандированным сотрудником, проходившим службу в органах внутренних дел, для которого при увольнении по п. 11 ч. 2 ст. 82 ФЗ от 30.11.2011 № 342-ФЗ, установлены гарантии, в том числе предусмотренные трудовым законодательством РФ // СПС «Консультант Плюс».

49. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 июля 2013 г. № 41-КГ13-16. Требование о

признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, оплате периода вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено, так как ответчиком допущено грубое нарушение трудового законодательства, регламентирующего процедуру прекращения трудовых отношений с работником по инициативе работодателя // СПС «Консультант Плюс».

50. Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 01.02.2016 № 44-г-5/2016. Дело по требованию о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда передано на новое рассмотрение, так как судами была дана неверная юридическая оценка факту издания работодателем приказа об отмене приказа об увольнении истца с работы. Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право совершать юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя. Действия работодателя, в одностороннем порядке (без согласия работника) восстанавливающие трудовые отношения с работником путем отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным в судебном порядке признаны быть не могут // СПС «Консультант Плюс».

51. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 17.07.2015 по делу № 33-5072/15. Требование о взыскании выплат, связанных с увольнением работника, компенсации за досрочное расторжение трудового договора удовлетворено, поскольку в день прекращения трудовых отношений истцу не были выплачены причита-

ющиеся при увольнении выплаты // СПС «Консультант Плюс».

52. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 17.07.2015 по делу № 33-4338/2015. Требование о признании незаконным решения совета директоров общества, приказа о прекращении трудового договора, восстановлении в должности, взыскании заработной платы, компенсации за несвоевременную выдачу трудовой книжки, компенсации в связи с расторжением трудового договора, задолженности по выплате командировочных расходов удовлетворено частично, так как решение принято в отсутствие необходимого кворума, средний заработок за время вынужденного прогула подлежит исчислению исходя из количества фактически отработанных истцом дней в расчетном периоде // СПС «Консультант Плюс».

53. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 12.08.2015 по делу № 33-5117/2015. В удовлетворении требования о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отказано, поскольку решение о ликвидации организации принято уполномоченным органом при наличии на то достаточных оснований, ликвидация фактически завершена без перехода прав и обязанностей к другому лицу, следовательно, увольнение истца произведено при наличии законных оснований и является правомерным // СПС «Консультант Плюс».

54. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 22.07.2015 № 33-2113/2015. В удовлетворении требований о признании приказов незаконными, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда отказано, так как истица, являясь лицом, допущенным к сведениям, составляющим государствен-

ную тайну, не проинформировала ответчика о получении заграничного паспорта // СПС «Консультант Плюс».

55. Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 22.07.2015 по делу № 33-3117/2015. В удовлетворении требования о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула отказано, поскольку у истца отсутствовало намерение занять вакантные должности, основания для принятия решения о восстановлении истца в прежней должности отсутствуют // СПС «Консультант Плюс».

56. Апелляционное определение Самарского областного суда от 05.08.2015 по делу № 33-8713/2015. В удовлетворении требования о признании приказа о прекращении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании компенсации за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано, поскольку факт нахождения истца на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения достоверно установлен судом. // СПС «Консультант Плюс».

57. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 23.07.2015 по делу № 33-6265/2015. Требование о признании недействительным решения совета директоров о досрочном прекращении полномочий генерального директора общества, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула удовлетворено в части, поскольку нарушена процедура увольнения, истец не был ознакомлен с приказом об увольнении, с даты введения конкурсного производства прекращаются полномочия руководителя должника, но не трудовые отношения руководителя с должником, увольнение руководителя должно производиться в порядке, преду-

смотренном трудовым законодательством // СПС «Консультант Плюс».

58. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.07.2015 № 33-12256/2015. Требования о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворены, поскольку не представлены доказательства нарушения работником локальных нормативных актов и совершения виновных действий, дающих основания для утраты к работнику доверия // СПС «Консультант Плюс».

59. Определение Приморского краевого суда от 26.05.2015 по делу № 33-4199. В удовлетворении требований о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано, так как истицей не подтверждены источники дохода, в том числе о том, что автомобиль ей был подарен родственниками, равно как и доказательства того, что сумма на его приобретение ей была подарена либо является иным законным источником дохода, в связи с чем у работодателя имелись законные основания для утраты доверия к работнику // СПС «Консультант Плюс».

60. Апелляционное определение Московского областного суда от 15.06.2015 по делу № 33-13830/2015. Требование о восстановлении на работе, выплате пособия по уходу за ребенком и пособия на ребенка, выходного пособия, компенсации морального вреда удовлетворено частично, поскольку признание в установленном порядке или объявление лица банкротом не означает ликвидацию организации, а влечет лишь начало процесса ликвидации, следовательно, расторжение трудового договора с работником по данному основанию на момент признания организации банкротом в данном случае является неправомерным. // СПС «Консультант Плюс».

61. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 31.05.2016 по делу № 33-5447/2016. В удовлетворении требования о признании незаконным постановления о расторжении трудового договора и увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула отказано. Постановление о расторжении трудового договора и его увольнении принято уполномоченным лицом // СПС «Консультант Плюс».

62. Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу № 33-8683/2016. В удовлетворении требования о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано. Обязательными условиями увольнения по п. 7 ст. 77 ТК Российской Федерации являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдение работодателем процедуры увольнения. Доводы жалобы об изменении трудовой функции истицы, установленной при ее приеме на работу должностной инструкцией, являются необоснованными. Какие-либо обязанности, которые могли бы повлечь дополнительные требования к специальности либо квалификации истицы в должностную инструкцию не вносились, а вводились новые условия выполнения порученной работнику работы // СПС «Консультант Плюс».

63. Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 26.04.2017 по делу № 33-

1944/2017. Требование об оспаривании распоряжения об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворено частично. Увольнение может считаться законным не только при наличии оснований для расторжения трудового договора в связи с грубым нарушением трудовой дисциплины, но и при обязательном соблюдении работодателем порядка увольнения, несоблюдение работодателем порядка применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с лишением истицы возможности предоставить письменные объяснения свидетельствует о незаконности увольнения. При этом недобросовестные действия работника, скрывавшего от работодателя сведения о своей временной нетрудоспособности с целью создания условий для возможной отмены приказа об увольнении, являются злоупотреблением правом работником // СПС «Консультант Плюс».

64. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 14.04.2017 по делу № 33-5897/2017. В удовлетворении требования о признании распоряжения о расторжении трудового договора незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника // СПС «Консультант Плюс».

65. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 11.07.2017 по делу № 33-6814/2017. В удовлетворении требования об отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, выдаче трудовой книжки, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано. Увольнение истца по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ признано законным, поскольку лишение права занимать должности и заниматься деятельностью, связанной с управлением транспортными средствами, является одним из видов наказаний, препятствующих продолжению работы, связанной с управлением транспортными средствами. При этом данный вид наказания не ограничен конкретными видами транспортных средств, на управление которыми в течение установленного законом срока устанавливается запрет // СПС «Консультант Плюс».

66. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.07.2017 № 33-28216/2017. В удовлетворении требования о признании незаконным прекращения трудовых отношений, восстановлении в должности, обязанности внести изменения в ЕГРЮЛ отказано. Суд согласился с доводами ответчика, что работник в указанном случае злоупотребил своими правами, поскольку не сообщил в Росимущество об уходе в отпуск и не согласовал его, кроме того, сам по себе уход руководителя предприятия в отпуск в ситуации, когда в отношении предприятия возбуждено дело о банкротстве, также подтверждает доводы о ненадлежащем исполнении руководителем своих обязанностей.

67. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.08.2018 № 33-15535/2018. Требование об оспаривании приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной

платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Работник ссылается на незаконное увольнение на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (в связи с сокращением численности или штата работников) в период беременности. Вместе с тем, основания для признания приказа об увольнении незаконным отсутствуют, поскольку на момент увольнения истца документы, достоверно подтверждающие факт ее беременности отсутствовали // СПС «Консультант Плюс».

68. Апелляционное определение Омского областного суда от 17.10.2018 по делу № 33-6878/2018. В удовлетворении требования о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании неполученного заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано. Суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о правомерном расторжении ответчиком трудового договора по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку истец при приеме на работу скрыл от работодателя наличие другого постоянного места работы и представил ему трудовую книжку, которая не содержала достоверных сведений для целей заключения трудового договора с истцом по основному месту работы, тем более в должности заместителя директора предприятия // СПС «Консультант Плюс».

69. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.11.2018 по делу № 33-51723/2018. Требования об обязанности выдать трудовую книжку с изменением даты увольнения, обязанности выдать медицинскую книжку, расчетные листки, документ окончательного расчета при увольнении, взыскании компенсации за время вынужденного прогула, компенсации за приобретение одежды, компенсации морального вреда удовлетворены частично. Обязанность по выдаче работнику в день прекращения трудо-

вого договора трудовой книжки, равно как и обязанность выдать дубликат трудовой книжки по письменному заявлению работника, с внесенной в нее записью об увольнении действующим трудовым законодательством возложена на работодателя, который должен доказать исполнение указанной обязанности в установленный законом срок. // СПС «Консультант Плюс»

70. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28.03.2018 по делу № 33-1137/2018. Требование о признании приказа об отстранении от работы и приказа о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) незаконными и их отмене, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено частично. У суда не имелось оснований для признания представленного ответчиком заключения по предварительному медицинскому осмотру достаточным для увольнения по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ // СПС «Консультант Плюс».

71. Апелляционное определение Верховного суда Республики Дагестан от 17.10.2018 по делу № 33-5627/2018. Требование о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула удовлетворено. Из конструкции ст. 278 ТК РФ усматривается, что статья 278 ТК РФ имеет две части, в каждой из которых имеются по два пункта, предусматривающих различные основания увольнения. истец уволен по п. 2 ст. 278 ТК РФ, т.е. по основанию, не предусмотренному вышеприведенной нормой // СПС «Консультант Плюс».

72. Апелляционное определение Московского городского суда от 10.01.2019 по делу № 33-0492/2019. Требование о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынуж-

денного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Обязательными условиями увольнения по п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации являются изменение организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, соблюдении работодателем процедуры увольнения (уведомление работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий договора в письменной форме не позднее чем за два месяца) // СПС «Консультант Плюс».

Тема 7. Судебная практика по делам о рабочем времени и времени отдыха

Методические рекомендации по изучению темы

Приступая к изучению данной темы, необходимо, прежде всего, вспомнить из курса «Трудовое право» понятия рабочего времени, времени отдыха, виды рабочего времени по продолжительности (нормальная, сокращенная продолжительность и неполное рабочее время), их отличие друг от друга, виды времени отдыха.

Следует отметить, что судебные дела, касающиеся рабочего времени и времени отдыха, не часто встречающаяся в судах категория дел по сравнению, например, с делами о восстановлении на работе.

Относительно рабочего времени наиболее распространены на практике судебные споры, касающиеся вопросов привлечения работников к сверхурочным работам и иным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также дела, связанные с отказом в установлении работникам неполного рабочего времени. В связи с этим при подготовке к занятиям следует особо обратить внимание на правовое регулирование видов рабочего времени, а также условия привлечения работников к работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Что касается времени отдыха, то на практике наиболее распространены дела, касающиеся признания незаконным отказа работодателя в предоставлении оплачиваемого отпуска, а также споры о взыскании денежных компенсаций за неиспользованный отпуск. Таким образом, при подготовке к занятиям следует особо обратить внимание на правовое регулирование указанных вопросов.

Вопросы для практического занятия

1. Судебная практика по делам о привлечении работника к сверхурочным работам и иным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
2. Судебная практика по делам о совместительстве и совмещении.
3. Судебная практика по делам о работе в режиме ненормированного рабочего времени.
4. Судебная практика по делам о работе в режиме вахтового метода.
5. Судебная практика по делам об отказе в предоставлении отпуска.
6. Судебная практика по делам о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск.
7. Судебная практика по делам о предоставлении дополнительного отпуска работнику.

Задания для практического занятия

1. Изучите Постановление Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других». Выявите правовую позицию заявителя и правовую позицию суда. Выскажите свое мнение по выводам Конституционного Суда РФ. Ответ обоснуйте.
2. При разрешении спора судом было установлено, что Серова является учителем истории в общеобразовательной школе № 55 на основании трудового договора. После рождения сына, Серова пользуется правом, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, работая на условиях неполного рабочего дня, внося, при необходимости, изменения в режим работы путем подачи соответствующих

заявлений. По заявлению истицы после ее выхода из отпуска по уходу за ребенком ей был продлен режим неполного рабочего дня как родителю, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет. Директором школы издан приказ «Об утверждении сроков подачи заявлений о предоставлении неполного рабочего времени», которым было установлено требование подачи заявлений об изменении режима работы за 14 календарных дней. Серова обратилась в суд с иском о восстановлении трудовых прав, признании приказа «Об утверждении сроков подачи заявлений о предоставлении неполного рабочего времени» незаконным и не подлежащим применению, компенсации морального вреда.

В судебном заседании представитель ответчика пояснил, что указанный приказ издан в целях систематизации рабочего процесса и не ограничивает Серову в использовании имеющегося у нее права на установление неполного рабочего дня. Установление сроков подачи заявлений имеет значение для кадровых процессов, требующих определенных временных затрат, обусловлено защитой интересов обучающихся, непрерывностью образовательного процесса.

Судом первой инстанции в удовлетворении иска было отказано. Суд указал, что истцом не представлено доказательств, подтверждающих ухудшение ее положения по сравнению с установленным трудовым законодательством, а также нарушение ее права на установление неполного рабочего дня. Приказ «Об утверждении сроков подачи заявлений о предоставлении неполного рабочего времени» не лишает и не ограничивает прав истицы, предусмотренных ст. 93 ТК РФ.

Оцените доводы сторон и позицию суда первой инстанции. От имени истицы подготовьте возражения в суд апелляционной инстанции. Оформите их в письменном виде.

3. Кукушкина на протяжении 10 лет работала врачом-окулистом ГБУЗ РК «Сыктывкарская городская больница № 5». С 1 февраля текущего года была принята на работу по совместительству в частную клинику «Золотое яблоко».

10 июля текущего года она написала заявление на имя директора частной клиники о предоставлении ей дополнительного оплачиваемого отпуска за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 календарных дней. Днем начала отпуска она просила считать 10 августа, поскольку именно с 10 августа дополнительный оплачиваемый отпуск будет предоставлен ей в ГБУЗ РК «Сыктывкарская городская больница № 5» в соответствии с графиком отпусков. Что касается ежегодного основного оплачиваемого отпуска, то его предоставление Кукушкина просила отложить на следующий год, поскольку по основному месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск ей уже был предоставлен в январе, до устройства на работу по совместительству.

В удовлетворении требования Кукушкиной было отказано. В отделе кадров ей разъяснили, что дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется только по основному месту работы, кроме того, в клинике она не проработала полный календарный год и об отпуске в принципе не может быть и речи. Кукушкиной было предложено написать заявление о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска с 10 августа текущего года.

Не согласившись с отказом в предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска, Кукушкина обратилась к юристу за помощью в написании искового заявления. От имени юриста подготовьте исковое заявление для Кукушкиной. Определите подведомственность и подсудность спора, предмет и основания иска. Как вы считаете, какое

решение суда будет вынесено по указанному делу? Ответ обоснуйте.

Задания для самостоятельной работы

1. Приведите по два примера предметов и оснований иска по делам, касающимся предоставления работнику отпуска (ежегодного и дополнительного). Ответ оформите в письменном виде.

2. Приведите по два примера предметов и оснований иска по делам, касающимся привлечения работника к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ответ оформите в письменном виде.

3. Курочкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В качестве обоснования своих требований пояснил, что на протяжении 20 лет работал артистом муниципального камерного хора им. П.И. Чайковского. Приказом работодателя от 1 апреля текущего года он, а также другие артисты хора, были предупреждены о привлечении к работе в выходной день, а именно 25 апреля (воскресенье). Все артисты должны были принять участие в выездном мероприятии в г. Чайковском, посвященном празднованию Пасхи. Курочкин в приказе расписался, но написал о своем несогласии участвовать в данном мероприятии, поскольку 25 апреля – это выходной день. Работодатель указанному замечанию значения не придал, утром 25 апреля разбудил его телефонным звонком с требованием немедленно выехать на концерт. Курочкин повторно изложил работодателю доводы своего отказа, положил трубку и продолжил сон. На следующий день работодатель потребовал у него письменное объяснение о причинах его отсутствия на работе. Объяснения он дать отказался, мотивируя это тем, что все объяснил накануне. На

следующий день директор хора вызвал Курочкина в кабинет и ознакомил его с приказом об увольнении за прогул (подп. «а») ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Курочкину была выдана трудовая книжка и с ним произведен расчет. От неожиданности у него поднялось давление, заболела голова. Он обратился в поликлинику по месту жительства, где ему был выдан листок нетрудоспособности, который он впоследствии приложил к исковому заявлению.

Возражая против удовлетворения заявленных требований, ответчик в суде первой инстанции пояснил, что 1 апреля текущего года Курочкин, а также другие артисты хора были предупреждены о привлечении к работе в выходной день, а именно 25 апреля (воскресенье). Все артисты должны были принять участие в выездном мероприятии в г. Чайковском, посвященном празднованию Пасхи. С приказом все артисты были ознакомлены письменно под роспись.

В 5:00 утра 25 апреля (время выезда автобуса в город Чайковский) директор хора, а также все артисты, участвующие в мероприятии, кроме Курочкина, прибыли к месту отправления. На звонок директора Курочкин ответил, что воскресенье является общим выходным днем, и он не может быть привлечен к работе без его согласия. Согласия он не выразил, о чем ранее поставил работодателя в известность. В результате своим непредвиденным для художественного руководства отсутствием истец нарушил звуковой баланс всего хора (в хоре должно быть 8 сопрано, 8 альтов, 8 теноров, 8 басов), был поставлен под угрозу профессиональный имидж коллектива.

26 апреля у Курочкина было затребовано письменное объяснение по факту прогула. Поскольку объяснение он дать отказался, был составлен соответствующий акт, подписанный художественным руководителем и двумя арти-

стами хора. На следующий день, 27 апреля, Курочкин был ознакомлен с приказом об увольнении. О факте временной нетрудоспособности в момент ознакомления с приказом об увольнении Курочкин не сообщил.

Дополнительно директор хора пояснил, что в соответствии с п. 5.4 Правил внутреннего трудового распорядка хора им. П.И. Чайковского, утв. 27 июня 1998 г., работники хора могут быть привлечены к работе в установленные для них дни еженедельного отдыха только в исключительных случаях, в частности, для участия в концертах и выступлениях. Изменение режима рабочего времени, в частности вызов на работу в выходные дни, осуществляется на основании приказа директора хора (п. 6.7 Правил). Согласно п. 5.3 Правил концертом называется самостоятельное либо совместное выступление хора продолжительностью не менее 40 минут. Выступлением называется исполнение хором нескольких произведений в сборных концертах. Таким образом, общее правило о том, что работники могут отказаться от работы в воскресенье, на Курочкина не распространяется.

Суд первой инстанции вынес решение, которым удовлетворил требования Курочкина в полном объеме. В мотивировочной части суд указал на то, что привлечение работников к работе в выходные дни допускается только с их письменного согласия. Согласия Курочкина на привлечение к работе 25 апреля в воскресенье получено не было. Правила внутреннего трудового распорядка, на которые ссылается ответчик, были приняты до введения в действие ТК РФ и не могут быть приняты судом во внимание. В момент приема на работу в 1999 г. истец не был ознакомлен с ними письменно под роспись. На момент ознакомления с приказом об увольнении Курочкин был временно нетрудоспособен, увольнение работников по инициативе работодателя в пе-

риод их временной нетрудоспособности не допускается. Работодателем не соблюден двухдневный срок для получения у работника объяснения по факту совершенного им дисциплинарного проступка. Учитывая длительный стаж работы истца в хоре, работодателем применено слишком строгое дисциплинарное взыскание в виде увольнения, которое не соответствует тяжести предполагаемого нарушения.

Ответчик, не согласившись с доводами суда первой инстанции, обжаловал решение в апелляционном порядке.

Оцените доводы сторон и доводы суда, изложенные в решении. Подготовьте определение суда апелляционной инстанции.

Темы докладов

1. Некоторые вопросы судебной практики по делам о дежурстве.

2. Рабочее время и время отдыха в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: некоторые вопросы судебной практики.

3. Некоторые проблемы судебной практики по делам о взыскании денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Конвенция № 132 МОТ «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ). // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

5. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

6. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 № 252 «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации» // Российская газета. 2007. 15 мая.

7. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // Российская газета. 2015. 21 мая.

8. Правила об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169. (ред. от 20.04.2010) // Известия НКТ СССР. 1930.10 мая.

9. Постановление Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 ТК РФ в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других» // Российская газета. 2018.9 нояб.

10. Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 № 298-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Устюжанина Игоря Юриевича и Устюжаниной Галины Павловны на нарушение их конституционных прав частью четвертой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

11. Определение Конституционного Суда РФ от 25.05.2017 № 932-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Богданова Владимира Михайловича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

12. Определение Конституционного Суда РФ от 19.12.2017 № 2904-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Тищенко Татьяны Михайловны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 21 статьи 2 и пунктом 1 части 5 статьи 47 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации"» // СПС «Консультант Плюс».

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014.7 февр.

15. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местно-

стях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) // СПС «Консультант Плюс».

16. Решение Верховного Суда РФ от 15.10.2012 № АКПИ12-1068 «Об отказе в удовлетворении заявления о признании частично недействующим пункта 5.5 Рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. Постановлением Госкомтруда СССР N 162, ВЦСПС N 12-55 от 30.05.1985» // СПС «Консультант Плюс».

17. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 13.04.2015 по делу № 33-3491. Требование о возложении обязанности допустить к работе в режиме неполного рабочего времени, заключить дополнительное соглашение об установлении режима неполной рабочей недели, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за задержку заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Из буквального толкования частей 3, 4 ст. 256 ТК РФ следует, что режим и продолжительность неполного рабочего времени определяются работником, работодатель обязан предоставить работу по занимаемой работником должности на требуемых им условиях. На период отпуска по уходу за ребенком занимаемая работником должность не подлежит исключению из штата, работодатель обязан сохранить за таким работником рабочее место и при желании работника выйти на работу обязан обеспечить его той же работой // СПС «Консультант Плюс».

18. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 21.09.2015 по делу № 33-8446/2015. В удовлетворении требования о взыскании оплаты за работу в выходные дни, предоставлении очередного отпуска, признании незаконным приказа о лишении премии, взыскании

премии и компенсации морального вреда отказано. Довод истца о том, что он как ветеран труда имеет право на отпуск в удобное для него время, суд первой инстанции правильно признал несостоятельным, поскольку это право истца было реализовано при составлении графика отпусков // СПС «Консультант Плюс».

19. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.08.2016 по делу № 33-11368/2016. В удовлетворении требования о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу отказано. Для работников с ненормированным рабочим днем время, отработанное за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной работой, поэтому гарантии, предусмотренные законодателем для работников, работающих сверхурочно, на них не распространяются. Установление ненормированного рабочего дня компенсируется дополнительным отпуском продолжительностью не менее 3 календарных дней. Причем такой отпуск предоставляется независимо от того, сколько раз работник фактически привлекался в течение года к работе сверх установленной продолжительности или вообще не привлекался // СПС «Консультант Плюс».

20. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 21.06.2017 № 33а-1774/2017. В удовлетворении требования о признании незаконным предписания государственной инспекции труда отказано. Оплачиваемые отпуска предоставляются работникам ежегодно. При этом рабочий год работника исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу // СПС «Консультант Плюс»

21. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22.11.2018 по делу № 33-10075/2018. В удовлетворении требования о признании частично незаконным

приказа, обязанности предоставить отпуск по уходу за ребенком, установить неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком отказа. При разрешении спора об отказе в предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет отцу, деду (бабушке) либо другому лицу суду необходимо проверять, осуществляет ли данное лицо фактический уход за ребенком и не предоставлен ли этот отпуск матери ребенка. Сокращение рабочего времени на пять минут недостаточно для осуществления ухода за ребенком в возрасте до полутора лет, поскольку ребенок в силу своего возраста нуждается в повышенной заботе // СПС «Консультант Плюс».

22. Апелляционное определение Омского областного суда от 06.06.2018 по делу № 33-3428/2018. Требование о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, взыскании среднего заработка, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Указание в трудовом договоре на «скользящий график» не означает установление работнику режима гибкого рабочего времени // СПС «Консультант Плюс».

23. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 26.07.2018 № 33-511/2018 по делу № 2-1358/2018. В удовлетворении требования о признании осуществления трудовой деятельности по договору вахтовым методом, взыскании надбавки за вахтовый метод работы, доплат, компенсаций за работу во вредных условиях труда, дополнительный отпуск, компенсации морального вреда отказано. Тот факт, что истец, избрав местом работы юридическое лицо, расположенное в данной местности, имел постоянное место жительства в другом населенном пункте с достоверностью не свидетельствует о заключении им трудового договора о работе вахтовым методом и орга-

низации трудового процесса указанным способом. Предоставление ответчиком льгот по питанию всем работникам и организация их проезда равно как и компенсация расходов на проезд указывают об исполнении предусмотренных коллективным договором дополнительных льгот для работников предприятия, но не свидетельствуют о том, что осуществляемая истцом работа выполнялась вахтовым методом // СПС «Консультант Плюс».

24. Апелляционное определение Омского областного суда от 05.09.2018 по делу № 33-5786/2018. Требование о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда частично удовлетворено. Законодательство РФ, установив порядок оплаты переработки сверх установленной для данной категории работников продолжительности рабочего дня (смены), не определяет механизм оплаты переработки нормального числа рабочих часов за учетный период при суммированном учете рабочего времени. Указанные отношения урегулированы пунктом 5.5 Рекомендаций, утвержденных Постановлением Госкомтруда совместно с ВЦСПС // СПС «Консультант Плюс».

25. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.03.2018 по делу № 33-3610/2018. В удовлетворении требования о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации за нарушение срока выплаты, компенсации морального вреда отказано. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией педагогическим работникам не предусмотрена. Выплата денежной компенсации части неиспользованного отпуска является правом, а не обязанностью работодателя и производится только по письменному заявлению работника // СПС «Консультант Плюс».

26. Постановление Президиума Сахалинского областного суда от 02.03.2018 № 44г-8/2018. Дело по требованию

о взыскании невыплаченной суммы за вредные условия труда направлено на новое апелляционное рассмотрение. Работодатель, руководствуясь статьями 92, 117, 147 и 219 Трудового кодекса Российской Федерации, может самостоятельно по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда устанавливать одну или несколько компенсаций, повышенные или дополнительные компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом финансово-экономического положения работодателя // СПС «Консультант Плюс».

27. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.03.2018 по делу № 33-11308/2018. Требование о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, неустойки, компенсации морального вреда удовлетворено частично. При увольнении работнику должна быть выплачена компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. При этом, увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие у данного нанимателя не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающий право на отпуск, - получают полную компенсацию // СПС «Консультант Плюс».

28. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.06.2018 по делу № 33-9426/2018. В удовлетворении требования об обязанности предоставить дополнительные дни отпуска в связи с работой во вредных условиях труда, взыскании компенсации морального вреда отказано. Для предоставления работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска написание им соответствующего заявления не требуется, такой отпуск дол-

жен предоставляться одновременно с основным ежегодным оплачиваемым отпуском, начало которого определяется в соответствии с графиком отпусков // СПС «Консультант Плюс».

Тема 8. Судебная практика по делам о заработной плате

Методические рекомендации по изучению темы

В Трудовом кодексе Российской Федерации закреплён принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей человеку достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом. Именно данный принцип раскрывается в статьях Трудового кодекса РФ, посвящённых оплате труда, а также имеет большое значение в практике применения судами норм о заработной плате.

Приступая к изучению настоящей темы, обучающемуся прежде всего следует вспомнить о понятии заработной платы и ее составных частях, поскольку значительную категорию дел, связанных с взысканием заработной платы, составляют дела о взыскании постоянной (оклада, доплат и надбавок) или дополнительной части заработной платы (премиальных и иных стимулирующих выплат). Необходимо уяснить, в каких случаях указанные части заработной платы являются обязательными для выплаты ее работодателем и у работника возникает соответствующее право требования.

Заслуживает внимания вопрос о порядке выплаты заработной платы. Статья 136 ТК РФ закрепляет, что заработная плата должна выплачиваться не реже, чем два раза в месяц. При задержке выплаты заработной платы работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) за нарушение сроков выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ п.55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О практике применения судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Кроме того, следует помнить о том, что

начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов (п.55 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О практике применения судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Обучающимся необходимо обратить внимание на то, что данное положение не имеет нормативного закрепления, оно сложилось в судебной практике.

Кроме того, следует обратить внимание на материальную ответственность работодателя в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ). Как правило, данное требование также включается в исковое заявление о взыскание невыплаченной заработной платы.

Особую сложность при изучении данной темы вызывает вопрос об исчислении срока исковой давности при возникновении трудовых споров о несвоевременной и не в полном объеме выплаченной работнику заработной платы. Нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора, поэтому срок начинает течь с момента прекращения трудового договора. Момент, с которого начитает течь указанный срок, необходимо четко определить и представить соответствующие доказательства, поскольку в противном случае возможен отказ в защите нарушенного права в связи с пропуском сроков исковой давности.

Вопросы для практического занятия

1. Подведомственность и подсудность трудовых споров о взыскании заработной платы. Особенности исчисления сроков исковой давности по данной категории дел.

2. Судебная практика по делам о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы.

3. Судебная практика по делам о взыскании постоянной части заработной платы.

4. Судебная практика по делам о взыскании стимулирующих выплат.

5. Судебная практика по делам о взыскании выходного пособия при увольнении.

Задания для практического занятия

1. Изучите Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Каким образом Пленум Верховного Суда РФ дополняет действующее трудовое законодательство по вопросам, касающимся заработной платы? По вашему мнению, какие еще вопросы по данной теме необходимо включить в содержание указанного Постановления? Ответ обоснуйте.

2. Мошкин обратился в суд с иском к БУЗ «Городская клиническая больница № 1» о взыскании стимулирующей надбавки к заработной плате. В обоснование иска указал, что работает в БУЗ «Городская клиническая больница № 1» в должности врача-лаборанта. В январе, феврале, марте текущего года ему была выплачена стимулирующая надбавка за интенсивность в размере 3 000 руб. В апреле и мае стимулирующая надбавка выплачена не была. В указанный период с января по май Мошкин отработал положенное количество часов, интенсивность работы была одинаковой. Распоряжением Правительства по Республике была утверждена «дорожная карта», согласно которой средняя заработная плата врачей составляет 120,7% от средней заработной платы в субъектах РФ на текущий год. Заработная плата Мошкина гораздо ниже. С учетом стиму-

лирующей надбавки она хоть как-то могла быть приближена к средней по региону.

Представитель БУЗ «Городская клиническая больница № 1» в суде иск не признал. Пояснил, что Положением об оплате труда работников БУЗ «Городская клиническая больница № 1» предусмотрена выплата стимулирующей надбавки, которая осуществляется с учетом оценки критериев количества выполненных работ и качества оказанных услуг. Приложением № 6 к Положению установлены показатели и условия осуществления выплаты надбавок за интенсивность и качество выполняемых работ на основании полученных баллов. Таким образом, указанная надбавка не является постоянной величиной и зависит от общего коэффициента интенсивности работы и стоимости баллов, а также от заработанной учреждением суммы за выполнение задания по оказанию медицинской помощи, начисленной заработной платы с учетом компенсирующих и стимулирующих надбавок (медстаж, категория). В период с января по март интенсивность была высокая, в связи с чем надбавка выплачивалась. В период апрель-май заболеваемость упала, в связи с чем интенсивность работы также снизилась. Надбавка в связи с этим врачам не выплачивалась.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место удовлетворение иска? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

Задания для самостоятельной работы

1. Петренко и Иванчук обратились к юристу за помощью в составлении искового заявления. Они пояснили, что вот уже три года работают в АО «Автоколонна» дальнотбойщиками. Согласно трудовым договорам, заключенным

с ними, их заработная плата составляет 7 000 руб., на работу они были приняты водителями, условие о разъездном характере работы в трудовом договоре отсутствует. Со слов Петренко и Иванчука при приеме на работу им обещали доплату к заработной плате в размере 10% от прибыли, которую они будут приносить работодателю каждой поездкой. В течение двух лет работодатель исправно платил им заработную плату: 7 000 руб. ежемесячно перечислял на расчетный счет, 10% от поездки выдавал на руки «в конверте». С января текущего года заработная плата «в конверте» выдаваться перестала, несмотря на регулярные поездки по всей России. Зарботная плата Петренко и Иванчука стала составлять 7 000 руб. в месяц. На просьбы работников выплачивать оставшуюся часть директор отвечал тем, что денег на иные выплаты нет, заработная плата по трудовому договору им выплачивается регулярно.

От имени юриста подготовьте исковое заявление для Петренко и Иванчука. Как вы считаете, в данном случае следует подавать два иска либо один общий? Определите подведомственность и подсудность спора, предмет и основания иска. Как вы считаете, какое решение суда будет вынесено по данному делу? Ответ мотивируйте. Повлияет ли на решение суда то обстоятельство, что с Верещагиным заключен срочный трудовой договор, срок которого истекает 1 сентября текущего года?

2. Крылова обратилась в суд с иском к БУЗ «Больница № 5» с иском о признании приказа об отмене доплат незаконным, взыскании недоначисленной заработной платы, обязывании работодателя предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск, компенсации морального вреда, судебных расходов. В обоснование заявленных требований Крылова указывала на то, что она состоит с ответчиком в трудовых отношениях. Уже двадцать лет работает началь-

ником АХЧ. Три месяца назад (в мае текущего года) ответчик издал приказ об отмене доплат за вредность в размере 10% должностного оклада. Ответчик в приказе сослался на карту специальной оценки условий труда. Кроме того, одновременно с приказом истица получила уведомление об изменении условий трудового договора, а именно, из трудового договора исключался пункт о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и опасных условиях труда продолжительностью 14 календарных дней.

Представитель ответчика с доводами истицы не согласился. Указал, что в апреле текущего года была проведена специальная оценка условий труда. Согласно карте специальной оценки условий труда по строке «общая оценка условий труда по степени вредности или опасности факторов производственной среды и трудового процесса» класс условий труда истице был установлен 3.2 - вредный 2-й степени. По строке «основания для повышения размера оплаты труда работников» указано, что они отсутствуют, необходимости в установлении компенсации нет. По строке «ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» указано, что необходимость в установлении отсутствует. В связи с этим в мае текущего года доплата за вредные условия труда 10%, установленная ранее коллективным договором, была отменена. Истица получила уведомление, что с августа вносится изменение в трудовой договор по ст. 74 ТК РФ, а именно, исключается пункт о праве на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и опасные условия труда продолжительностью 14 календарных дней.

В п. 6.4 коллективного договора указано, что размеры компенсационных надбавок (в процентах к должностному окладу) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями

труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в зависимости от класса опасности (3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 4) на основании ст. 147 Трудового кодекса РФ, Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 № 870. До проведения СОУТ указанная выплата сохраняется работникам, получавшим ее ранее. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место удовлетворение иска? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

Темы докладов

- 1.** Проблемы судебного доказывания выплаты заработной платы «в конверте».
- 2.** Судебная практика по делам о «золотых парашютах».
- 3.** Доплаты и надбавки за работу во вредных и опасных условиях труда: проблемы судебной практики.
- 4.** Доплаты и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: проблемы судебной практики.

Нормативные правовые акты и судебная практика

- 1.** Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.
- 2.** Конвенция Международной Организации Труда от 01.07.1949 № 95 «Об охране заработной платы» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 447.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ..2002. № 46. Ст. 4532.

5. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

6. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 27.10.1997. № 43. Ст. 4904.

7. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О минимальном размере оплаты труда» // Российская газета. 2000. 21 июня.

8. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. 2002. 6 нояб.

9. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. 2007. 29 дек.

10. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 (ред. от 19.01.2019) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в ко-

торых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» // Российская газета. 2008. 13 авг.

11. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» // Российская газета. 2007. 6 окт.

12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 822 (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях». // Российская газета. 2008. 13 февр.

13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» // Российская газета. 2008. 9 февр.

14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 08.04.2008 № 167н (ред. от 24.10.2008) «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» // Российская газета. 2008. 24 мая.

15. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Бюллетень Минтруда РФ. 2004. № 5.

16. Постановление Конституционного Суда РФ от 27.11.2008 № 11-П «По делу о проверке конституционности части второй статьи 5 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда” в связи с жалобами граждан А.Ф. Кутиной и А.Ф. Поварничиной» // СПС «Консультант Плюс».

17. Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Российская газета. 2017. 22 дек.

18. Постановление Конституционного Суда РФ от 1 февраля 2019 г. № 7-П «По делу о проверке конституционности подпункта "п" пункта 2 Перечня видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей, в связи с жалобой гражданина Г.А. Белоскова» // Российская газета. 2019. 13 февр.

19. Определение Конституционного Суда РФ от 11 июля 2002 г. № 191-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Березиковой Светланы Георгиевны на нарушение ее конституционных прав статьей 3 и частью второй статьи 5 Федерального закона от 19 июня 2000 года “О минимальном размере оплаты труда”» // СПС «Консультант Плюс».

20. Определение Конституционного Суда РФ от 7 февраля 2002 г. № 15-0 «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Берга Олега Викторовича на нарушение его конституционных прав частью второй ста-

тьи 5 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”» // СПС «Консультант Плюс».

21. Определение Конституционного Суда РФ от 15.07.2008 № 418-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Болявина Андрея Петровича на нарушение его конституционных прав статьями 106, 107, 129, 139, частью второй статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации и подпунктом "е" пункта 4 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // СПС «Консультант Плюс».

22. Определение Конституционного Суда РФ от 25.12.2008 № 885-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Борисова Юрия Борисовича на нарушение его конституционных прав абзацем вторым статьи 6 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”» // СПС «Консультант Плюс».

23. Определение Конституционного Суда РФ от 01.10.2009 № 1160-О-О «По жалобе граждан Миткалева Виталия Александровича, Хисаевой Лилии Исмагиловны и Юмагулова Марса Расульевича на нарушение их конституционных прав пунктами 1 и 2 статьи 2 Федерального закона “О внесении изменений в Федеральный закон “О минимальном размере оплаты труда” и другие законодательные акты Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс».

24. Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 № 252-О-Р «По ходатайству Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П» // СПС «Консультант Плюс».

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Россий-

ской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015.10 июня.

28. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года // СПС «КонсультантПлюс»

29. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2013 года. // СПС «КонсультантПлюс».

30. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) // СПС «КонсультантПлюс».

31. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

32. Определение Верховного Суда РФ от 11.03.2003 № КАС03-25 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 01.11.2002 и признании частично недействующими подпункта “а” (абзац 3) и абзаца 4 пункта 1 разъяснения Госкомтруда СССР № 30, ВЦСПС № 39 от 29.12.1965 “О порядке оплаты временного замещения”» // СПС «КонсультантПлюс».

33. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.10.2014 по делу № 33-13765/2014. Требование о взыскании заработной платы удовлетворено, так как наличие задолженности подтверждено, заключением эксперта установлено, что трудовой договор от имени работника подписан иным лицом, ввиду чего размер его заработной платы определен на основании справки о доходах физического лица, содержащей все необходимые реквизиты // СПС «КонсультантПлюс».

34. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 10.10.2014 по делу № 33-13223/2014. В удовлетворении требования о взыскании задолженности по выплате ежемесячной премии, премии за суброгационную работу отказано, так как спорные суммы являются выплатами стимулирующего характера, не входят в состав заработной платы, не доказано участие работника в суброгационной работе. Требование о взыскании заработной платы, процентов за задержку выплат, компенсации морального вреда удовлетворено в части, так как подтверждена неполная выплата заработной платы // СПС «КонсультантПлюс».

35. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.07.2014 по делу № 33-9995/2014В. В удовлетворении требования о взыскании премии, компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку согласно локальному нормативному акту начисление премии являлось правом работодателя, а не обязанностью, премия не входила в состав заработной платы, отсутствие дисциплинарных взысканий не свидетельствует о необходимости выплаты премии, ее невыплата не являлась дискриминацией работника // СПС «КонсультантПлюс».

36. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.07.2014 по делу № 33-9884/2014В. В

удовлетворении требования о взыскании премии, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку согласно локальному нормативному акту премия являлась дополнительной стимулирующей выплатой, начисление которой являлось правом работодателя, а не обязанностью, отсутствие дисциплинарных взысканий само по себе не свидетельствует о необходимости выплаты премии // СПС «КонсультантПлюс».

37. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.07.2014 по делу № 33-8862/2014. Требование о взыскании премии, компенсации морального вреда удовлетворено правомерно, поскольку установленная работнику премия являлась выплатой системного характера, входила в систему оплаты труда, ее выплата была обязанностью работодателя, при этом доказательств ненадлежащего исполнения работником обязанностей, а также доказательств применения к нему дисциплинарных взысканий не имеется // СПС «КонсультантПлюс».

38. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 01.07.2015 по делу № 33-6889, А-10. Требование о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда удовлетворено, поскольку установлен факт нарушения ответчиком трудовых прав истицы в части выплаты заработной платы, окончательного расчета при увольнении и выдачи трудовой книжки. // СПС «КонсультантПлюс».

39. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 30.08.2017 по делу № 33-3323/2017. В удовлетворении требования о взыскании аванса отпускных за неотработанные дни отпуска отказано.

Нормы международного, трудового и гражданского права не содержат оснований для взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель фактически при расчете не смог произвести удержание за неотработанные дни отпуска вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете // СПС «КонсультантПлюс».

40. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.10.2017 по делу № 33-17856/2017. Требование о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, компенсации за задержку выплаты заработной платы удовлетворено частично. Для признания нарушения трудовых прав длящимся необходимо соблюдение определенного условия: заработная плата работнику должна быть начислена, но не выплачена. При такой ситуации работник (сотрудник), зная, что работодатель исполнил свою обязанность по начислению соответствующей оплаты за труд, в период действия трудового договора вправе рассчитывать на выплату причитающейся ему суммы и именно поэтому такие правоотношения носят длящийся характер // СПС «КонсультантПлюс».

41. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.09.2018 по делу № 33-17345/2018. Требование о взыскании пособия по временной нетрудоспособности, задолженности по заработной плате, оплаты учебного отпуска, компенсации за нарушение сроков выплат, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений в способах доказывания получения заработной платы в определенном размере // СПС «КонсультантПлюс».

42. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.07.2018 № 33-

14237/2018 по делу № 2-3232/2017. В удовлетворении требования о взыскании невыплаченной суммы заработной платы, пособий, компенсации морального вреда отказано. Работник указывает, что в нарушение трудового законодательства он не был предупрежден о ликвидации организации-работодателя, окончательный расчет по выплатам с ним не произведен. Вместе с тем, в материалах дела отсутствуют доказательства обращения истца с требованиями о включении задолженности по заработной плате и пособий в промежуточный ликвидационный баланс к ликвидатору в установленный законом срок в порядке ст. 63 Гражданского кодекса Российской Федерации и отказа ликвидационной комиссии в удовлетворении требований // СПС «КонсультантПлюс».

43. Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 24.01.2018 № 33-468/2018. Требование о взыскании задолженности по оплате труда за сверхурочную работу, в ночное время и праздничные дни, стимулирующих выплат, доплаты за выполнение обязанностей по охране труда, за работу, не входящую в должностные обязанности, компенсации морального вреда удовлетворено частично. Учитывая, что иных допустимых и достаточных доказательств превышения рабочего времени истцом представлено не было, суд правомерно произвел его расчет на основании представленных ответчиком таблиц учета рабочего времени, отвечающих требованиям допустимости // СПС «КонсультантПлюс».

44. Апелляционное определение Суда Чукотского автономного округа от 11.10.2018 по делу № 33-143/2018. В удовлетворении требования о взыскании излишне начисленных в результате счетной ошибки отпускных отказано. Истец указал, что в результате сбоя в компьютерной программе и счетной ошибки ответчику на личный счет в кре-

дитной организации дважды переведена сумма отпускных. Действия бухгалтера при загрузке ведомостей в компьютерную программу нельзя признать счетными ошибками, поскольку они не заключаются в неправильном выполнении математических (арифметических) действий, а являются следствием некорректной работы бухгалтера // СПС «КонсультантПлюс».

Тема 9. Судебная практика по делам о дисциплинарной ответственности

Методические рекомендации по изучению темы

Приступая к изучению данной темы, в первую очередь необходимо вспомнить, что в трудовом праве понимают под дисциплиной труда и методами ее обеспечения. По общему правилу выделяют два метода обеспечения дисциплины труда: метод поощрения за труд и метод принуждения.

Поскольку поощрение за труд – право, а не обязанность работодателя и осуществляется оно, как правило, посредством выплаты работникам премий и иных стимулирующих выплат, то судебная практика по делам о взыскании премий и иных стимулирующих выплат рассматривается в теме 8 «Судебная практика по делам о взыскании заработной платы».

Что касается данной темы, то в рамках ее изучения необходимо обратить внимание на такой метод обеспечения трудовой дисциплины, как метод принуждения, который состоит в применении к нарушителю мер дисциплинарного характера.

Поскольку дисциплинарная ответственность наступает только за совершение дисциплинарного проступка, то, соответственно, она может быть применена только к работнику. Следует вспомнить понятие и признаки дисциплинарного проступка, его состав, поскольку при разрешении судами дел, связанных с признанием приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, это первое, что будет исследовано в суде.

В ст.192 ТК РФ перечислены виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующему основанию. При этом необходимо иметь в виду, что только федеральными законами, уставами и положениями

ми о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания.

Наиболее часто в судах встречается категория дел, связанных с признанием незаконным такого дисциплинарного взыскания, как увольнение. В связи с этим при изучении данной темы необходимо повторить основания расторжения трудового договора за совершение дисциплинарного проступка (дисциплинарные увольнения), условия и порядок их применения. Указанные основания исчерпывающим образом закреплены в пп. 5-10 ч. 1 ст.81 ТК РФ, п.1 ст.336 ТК РФ. Кроме того, не следует забывать, что для отдельных категорий работников возможно установление и иных видов дисциплинарных взысканий. В связи с этим обучающимся следует определиться с дополнительными видами дисциплинарных взысканий, порядком их закрепления в нормативно-правовых актах и легитимностью применения. Кроме того, следует учесть, что при увольнении работника по инициативе работодателя законом установлены определенные гарантии, носящие как общий характер, так и распространяющиеся на отдельные категории работников (например, женщин). Вопрос о соблюдении работодателем указанных гарантий должен быть обязательно исследован в суде.

Особое внимание при подготовке к занятиям следует обратить на порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания (ст.193,194 ТК РФ), так как нарушение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности даже при условии доказанности факта совершения работником дисциплинарного проступка влечет признание наложения дисциплинарного взыскания незаконным.

Вопросы для практического занятия

1. Судебная практика по делам о признании дисциплинарного взыскания незаконным.

2. Судебная практика по делам о признании незаконным дисциплинарного увольнения (увольнения как меры дисциплинарного взыскания).

3. Судебная практика по делам о дисциплинарной ответственности руководителя организации.

Задания для практического занятия

1. Изучите Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ». Каким образом Пленум Верховного Суда РФ дополняет действующее трудовое законодательство по вопросам, касающимся привлечения работников к дисциплинарной ответственности? По вашему мнению, какие еще вопросы по данной теме необходимо включить в содержание указанного Постановления? Ответ обоснуйте.

2. Изучите Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1060-О-П «По жалобе федерального государственного унитарного предприятия “Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н.М. Книповича” на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”». Выявите правовую позицию заявителя и правовую позицию суда. Выскажите свое мнение по выводам Конституционного Суда РФ. Ответ обоснуйте.

3. Терентьев обратился в суд с иском к МБОУ «Школа № 5» г. Сарапула о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Требования мотивировал тем, что работал в школе в должности учителя физкультуры в течение последних четырех лет. 11 июля текущего года, написав заявление, уехал в г. Ижевск в профсоюз работников образования и инспекцию по труду как председатель профсою-

за. В период с 14 июля до 1 сентября текущего года находился в отпуске. 1 сентября в 8.00 час вышел на работу, но до работы допущен не был. 8 сентября в 13.00 ему вручили приказ об увольнении за прогул, имевший место 11 июля текущего года. Считает увольнение незаконным, поскольку 11 июля школа не предоставила ему плана работы, утвержденного директором, и в тот день никаких мероприятий не было, учебный год был закончен. Согласно положению о работе, в каникулярное время нормой рабочего времени педагога считается учебная нагрузка, закрепленная за ним на новый учебный год. За ним никакой нагрузки закреплено не было. 11 июля с 8.00 до 9.30 находился в школе, написал заявление с просьбой отпустить его по профсоюзным делам в г. Ижевск, которое было зарегистрировано, также он писал объяснительную 14 июля. За период работы он неоднократно поощрялся, принимал активное участие в спортивных мероприятиях, в том числе городских. Считает, что в связи с незаконным увольнением ему причинен моральный вред, выразившийся в том, что он остался без средств к существованию, не смог своевременно оплачивать коммунальные услуги, ухудшилось состояние здоровья, болела голова, однако за медицинской помощью он не обращался.

Представитель ответчика, действующий на основании доверенности, исковые требования Терентьева не признал. Суду пояснил, что его увольнение является законным и обоснованным. Решение об увольнении принималось с учетом поведения истца и его отношения к работе. 11 июля он отсутствовал на рабочем месте. На работу должен был прийти в 8.00, фактически на работу истец пришел в 8.30. Истец должен работать 6 часов в день, независимо от того, кончился учебный год или нет. Методические документы им подготовлены не были. Полагает, что оснований для

возмещения морального вреда не имеется. Приказом от 8 сентября текущего года истец был уволен за совершение прогула, имевшего место 11 июля 2008 г. В указанный день он должен был разрабатывать календарно-тематический план, который должен быть готов за неделю до начала учебного года. Истец неоднократно привлекался к дисциплинарной ответственности, систематически не выполнял свои обязанности, не реагировал на критику со стороны руководства.

В судебном заседании были допрошены свидетели.

Свидетель Шаров, ученик 11-го класса, суду пояснил, что Терентьев преподавал у него физическую культуру. Он был требователен, всегда шел на контакт. По инициативе Терентьева проводились физкультпаузы, Дни здоровья. Ученики к этому относились положительно. Конфликтов с преподавателем не было.

Свидетель К. суду пояснила, что является учащимся С. В период с 2005 г. по 2008 г. Т. преподавал у них физвоспитание. Он был требовательным преподавателем. На уроках Т. проводились физкультпаузы и другие мероприятия. Т. грубого отношения к учащимся не допускал. В настоящее время указанные мероприятия не проводятся. У нового преподавателя посещаемость снизилась. Учащиеся хотели бы его видеть в качестве преподавателя физвоспитания.

Свидетель Курочкин суду пояснил, что является учащимся 10-го класса. Терентьев преподавал у них физкультуру. Он был требовательным преподавателем, вел борьбу с курением, проводил физкультпаузы. С уходом Терентьева количество мероприятий на уроках физвоспитания снизилось, у учеников пропал интерес к занятиям. Поскольку он курит, ему назначался дополнительный километраж бега. У него большое сердце, но дополнительные нагрузки не вредили.

Свидетель Алексеева суду пояснила, что с 16 июня текущего года работает в школе в качестве секретаря. 11 июля в 8.30 к ней в приемную зашел Терентьев, попросил лист бумаги и ручку, написал заявление. В приемной пробыл меньше 5 минут. О месте нахождения директора не спрашивал. В обед пришел директор Иванов, она показала заявление ему. Директор попросил Алексееву найти Терентьева, после чего она пошла его искать. Посмотрела в спортзале и в кабинете, но его нигде не было. На вахте ей сказали, что Терентьев вышел из помещения школы часов в 9 утра.

Свидетель Иванов суду пояснил, что второй год года работает в школе в должности директора. Терентьева как сотрудника может охарактеризовать с положительной стороны. В январе текущего года проходил плановый педсовет по оценке физкультурно-массовой работы, по итогам которой истец показал низкие результаты. При этом истец допустил неуважительное отношение к коллегам, покинул педсовет с негативными комментариями. Учебную нагрузку формирует заместитель директора по УР. Проект нагрузки выдается в мае. Летом по ней работают преподаватели. Окончательная нагрузка выдается в сентябре. 11 июля истец должен был находиться на рабочем месте, так как отпуск у него еще не начался. Терентьев методическую и воспитательную работу не проводил. Считает, что истец не осознал совершенного им проступка. Он неадекватно реагирует на замечания и критику в свой адрес, он неуправляем. После увольнения истца обстановка в коллективе нормализовалась. Полагает, что истцу недостаточно времени заниматься работой учителя, так как у него есть другое место работы, кроме того он занимается предпринимательской деятельностью. Физкультпаузой не были довольны девушки, так как истец постоянно обвинял их в плохой физической подготовке.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место удовлетворение иска? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

Задания для самостоятельной работы

1. Пичугина обратилась в суд с иском к ООО «Расческа и ножницы» о признании приказа о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, отмене дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда. Пичугина пояснила, что работала в ООО «Расческа и ножницы» в должности администратора. 1 августа текущего года она была привлечена работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора за отсутствие на рабочем месте. Основанием послужил тот факт, что 15 июля за пять часов до окончания рабочей смены Пичугина без предупреждения работодателя покинула рабочее место администратора зала и тем самым оставила парикмахерский зал без присмотра. Пичугина объяснила работодателю, что почувствовала себя плохо, сказала об этом парикмахерам, работавшим в эту смену, и отправилась в больницу. Поскольку в больницу она прибыла уже после обеда, то листок нетрудоспособности ей был выдан на следующий день. О своей нетрудоспособности уведомлять директора она посчитала ненужным и вышла на работу 1 августа, предъявила в бухгалтерию листок временной нетрудоспособности. В этот же день у нее было затребовано письменное объяснение и вручен для ознакомления приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора. Истица полагала, что наложение дисциплинарного взыскания оскорбительно для нее, так как отсутствие на работе вызвано уважительными причинами, ей не было предоставлено три дня для дачи пояснений по факту отсутствия на ра-

бочем месте, так как приказ был издан незамедлительно, не учтено, что ранее она не привлекалась к дисциплинарной ответственности.

Определите подведомственность и подсудность спора, предмет и основания иска. Правильно ли сформулированы истцом требования? Подготовьте письменные возражения на исковое заявление от имени работодателя.

2. Красноперов обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановления его на работе. В исковом заявлении указал, что на основании приказа он был принят в МУП «Петровское» на должность машиниста (кочегара) котельной. 15 июня текущего года на основании приказа он был уволен по основанию, предусмотренном п. 7 ст. 81 ТК РФ. Данное увольнение считает незаконным. Его обвинили в том, что 5 июня текущего года он отсутствовал на рабочем месте, в связи с чем из котельной был похищен уголь. Вместе с тем его отсутствие на рабочем месте было вызвано тем, что сработала сигнализация его автомобиля. Когда он вышел, чтобы проверить свой автомобиль, то увидел, что транспортное средство эвакуировано за парковку в неполюженном месте. Он вернулся на рабочее место, забрал документы, положил их в пакет и вышел. На автобусе он тут же поехал в ГАИ, оттуда на штрафстоянку. После того, как он забрал транспортное средство, снова вернулся на работу. Отсутствие на рабочем месте вызвано уважительными причинами, хищений он не совершал. Увольнение по данному основанию считает оскорбительным. Ему не предъявлено никаких материалов по поводу совершения им виновных действий, не было предоставлено возможности дать объяснения по поводу применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, он не был ознакомлен с документами, подтверждающими его вину. Работодатель не предоставил

подтверждающих фактов совершения им виновных действий, которые бы послужили основанием для утраты доверия. Также ответчиком при увольнении был нарушен порядок применения дисциплинарного наказания, поскольку при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Представитель ответчика с исковым заявлением не согласился в полном объеме. Указал, что 5 июня текущего года Красноперов без объяснения причин покинул котельную на три часа. При этом вахтер заметил, что Красноперов заходил и выходил два раза, при этом каждый раз выносил большой пакет, в котором мог находиться уголь. Доказательством его отсутствия на работе является отметка на вахте. Представитель ответчика полагал, что Красноперов выносил с работы уголь. Кроме того, во время его отсутствия стало возможным хищение угля, в связи с чем работодатель потерял доверие к работнику. От дачи объяснений Красноперов отказался, о чем был составлен соответствующий акт. На основании акта был издан приказ об увольнении истца по п. 7 ст. 81 ТК РФ. С приказом истец был ознакомлен под роспись.

По ходатайству ответчика в суд был вызван свидетель Грязев, работающий вахтером в МУП «Петровское». Свидетель пояснил, что 5 июня текущего года он видел, что Красноперов в 10.00 вышел с территории МУП с большим пакетом, потом зашел обратно в 10.10. Затем снова вышел в 10.20 тоже с большим пакетом. В пакетах, скорее всего, был уголь. Грязев сделал соответствующие отметки на вахте. Вернулся он в 13.30. Полагает, что Грязев выносил уголь из котельной, так как была пятница, и накануне он рассказывал, что планирует в выходные поездку на пикник.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон, имеющиеся по делу доказательства. Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место удовлетворение иска? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

3. Из списка нормативных правовых актов и судебной практике, предложенных к настоящей теме, выберите любое на Ваше усмотрение определение суда (Верховного Суда РФ либо судов субъектов РФ). Ознакомьтесь с ним. Оцените доводы сторон, выявите правовую позицию судов всех инстанций, рассматривавших данное дело. Совпадает ли она? Изложите Ваши рассуждения в произвольной письменной форме.

Темы докладов

1. Судебная практика по делам о дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников, предусмотренной федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

2. Проблемы привлечения к дисциплинарной ответственности членов профессиональных союзов.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде». Женева, 28 июня 1930 г. // ВВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279.2.

3. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

5. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018, с изм. от 04.02.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

7. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

8. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 27.12.2018) «О прокуратуре Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

9. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 1996. 20 янв.

10. Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 2. Ст. 169.

11. Федеральный закон от 10.01.2003 № 18-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 2. Ст. 170.

12. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 31 июля.

13. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 03.08.2018) «О полиции» // Российская газета. 08.02.2011.

14. Приказ Минздрава России от 18.12.2015 № 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)» // Российская газета. 2016.23 марта.

15. Определение Конституционного Суда РФ от 17.12.2008 № 1060-О-П «По жалобе федерального государственного унитарного предприятия “Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н.М. Книповича” на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”» // СПС «КонсультантПлюс».

16. Определение Конституционного Суда РФ от 24.09.2013 № 1414-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савина Владимира Анатольевича на нарушение его конституционных прав подпунктом “а” пункта 6 части первой и частью шестой статьи 81, пунктом 3 части первой статьи 192 и частью третьей статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

17. Определение Конституционного Суда РФ от 20.02.2014 № 252-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Барминского Александра Владимировича на нарушение его конституционных прав частью пятой статьи 192, частью седьмой статьи 193, частью первой статьи 194, статьей 355, абзацами вторым, третьим и пятнадцатым статьи 356, частью шестой статьи 360 и статьей 361 Трудового кодекса Российской Федерации». // СПС «КонсультантПлюс».

18. Определение Конституционного Суда РФ от 16.07.2015 № 1626-О «Об отказе в принятии к

рассмотрению жалобы гражданина Козлова Евгения Владимировича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 81, статьями 153, 192, частями первой и третьей статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

19. Определение Конституционного Суда РФ от 23.04.2015 № 778-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Чуканова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 81 и частью первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктом 4 части второй статьи 131 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

20. Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2016 № 1851-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Чувашева Александра Леонидовича на нарушение его конституционных прав рядом норм Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", Федерального закона "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения", а также санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами» // СПС «КонсультантПлюс».

21. Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2017 № 32-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Хохлова Сергея Леонтьевича на нарушение его конституционных прав рядом норм Трудового кодекса Российской Федерации и Гражданского

процессуального кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

23. Постановления Пленума Верховного суда РФ от 19.06.2012 г. № 13 «О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующего производство в суде апелляционной инстанции» // Российская газета. 2012. 29 июня.

24. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015. 10 июня.

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

27. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 26.06.2015) // СПС «КонсультантПлюс».

28. Обзор практики применения судами в 2014 - 2016 годах законодательства Российской Федерации при

рассмотрении споров, связанных с наложением дисциплинарных взысканий за несоблюдение требований законодательства о противодействии коррупции (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.11.2016) // СПС «КонсультантПлюс».

29. Определение Верховного Суда РФ от 05.09.2014 № 26-КГ14-27. Дело по иску о восстановлении на службе, взыскании денежного содержания за время вынужденного прогула направлено на новое рассмотрение, поскольку суд, приостанавливая производство по делу, не учел, что в силу ч. 4 ст. 61 ГПК РФ вступивший в законную силу приговор суда по уголовному делу обязателен для суда, рассматривающего дело о гражданско-правовых последствиях действий лица, в отношении которого вынесен приговор суда, по вопросам, имели ли место эти действия и совершены ли они данным лицом // СПС «КонсультантПлюс».

30. Определение Верховного Суда РФ от 18.06.2018 № 66-КГ18-8. Дело по требованию о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение. Обстоятельства, связанные с действиями истца, направленными на уведомление ответчика о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, не были предметом исследования судов, кроме того, судами не исследовалась возможность применения ответчиком иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания // СПС «КонсультантПлюс».

31. Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 23.12.2013 по делу № 33-4904/2013. В иске об оспаривании приказа о наложении дисциплинарного взыскания, компенсации морального вреда от-

казано правомерно, так как суд пришел к обоснованному выводу о том, что приказ об объявлении выговора является законным, вынесенным с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, установленного ТК РФ // СПС «КонсультантПлюс».

32. Апелляционное определение Кировского областного суда от 19.12.2013 по делу № 33-4455. Иск о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания удовлетворен, поскольку материалами дела подтверждается, что между истцом и написавшими служебные записки сотрудниками произошел межличностный конфликт, возможно, имело место нарушение со стороны истца этических норм поведения, которые, однако, не давали оснований работодателю квалифицировать его действия как дисциплинарный проступок // СПС «КонсультантПлюс».

33. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 22.11.2013 № 59-АПГ13-6. Работодатель самостоятельно определяет вид дисциплинарной ответственности с учетом характера, степени тяжести дисциплинарного поступка и обстоятельств, при которых он был совершен // СПС «КонсультантПлюс».

34. Апелляционное определение Орловского областного суда от 29.08.2013 по делу № 33-1866. В удовлетворении иска о признании незаконным и отмене приказа о применении дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда отказано правомерно, так как установлен факт нарушения истцом трудовой дисциплины, выразившийся в отсутствии на рабочем месте без уважительных причин; порядок применения взыскания ответчиком не нарушен // СПС «КонсультантПлюс».

35. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 10.07.2013 по делу № 33-1720/2013г. Исковые тре-

бования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда удовлетворены, так как при наложении дисциплинарного взыскания, которое было применено к истце, не учтены тяжесть проступка и степень вины истцы // СПС «КонсультантПлюс».

36. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.09.2014 № 33-14628/2014. В удовлетворении требований о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда правомерно отказано, так как истцом была нарушена обязанность работать в каникулярное время, установленная Приказом Министерства образования и науки РФ "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", работодателем соблюдена законная процедура увольнения за допущенные прогулы // СПС «Консультант Плюс».

37. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 08.05.2015 по делу № 33-2767/2015. Требование о восстановлении на работе удовлетворено. Факт беременности истцы на момент издания приказа об увольнении подтвержден медицинскими документами, и учитывая, что увольнение по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации относится к увольнению по инициативе работодателя, суд первой инстанции обоснованно пришел к выводу о нарушении работодателем при увольнении истца гарантии, установленной ч. 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации // СПС «КонсультантПлюс».

38. Определение Приморского краевого суда от 09.07.2015 по делу № 33-5668. Требование о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вы-

нужденного прогула удовлетворено. Представленные в материалы дела доказательства позволяют установить факт употребления алкоголя, но не позволяют сделать бесспорный вывод о нахождении работника на работе в состоянии алкогольного опьянения // СПС «КонсультантПлюс».

39. Постановление Президиума Архангельского областного суда от 13.10.2017 № 44Г-55/2017. В удовлетворении требования об отмене дисциплинарного взыскания и взыскании премии отказано. Под неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей понимается нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов »

40. Апелляционное определение Суда Ненецкого автономного округа от 25.09.2018 по делу № 33-150/2018. Требование о признании незаконными распоряжений о применении дисциплинарных взысканий удовлетворено. Дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику за совершение им дисциплинарного проступка, которым является виновное, противоправное неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником возложенных на него трудовым договором конкретных трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя. Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Противоправность действий или бездействия работника означает, что они не соответствуют законам, иным нормативным правовым актам, в том числе должностным инструкциям // СПС «КонсультантПлюс».

41. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.09.2018 по делу № 33-39235/2018. В удо-

влетворении требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано. У ответчика имелись основания для увольнения истца по пп. «в»п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Отправка информации, составляющей коммерческую информацию, на внешний почтовый ящик, пусть и принадлежащей истцу, обоснованно расценена ответчиком как разглашение коммерческой тайны. Распространение информации истцом путем отправки на стороннее файловое хранилище является нарушением условий трудового договора, внутренних локальных актов работодателя и обязательства по неразглашению охраняемой законом коммерческой тайны работодателя, и создает условия по выводу данной информации из-под контроля работодателя // СПС «КонсультантПлюс».

42. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 23.05.2018 по делу № 33-6564/2018. Требование о признании приказа об увольнении незаконным удовлетворено. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. Таким образом, вменяемый ответчиком истцу дисциплинарный проступок (появление на работе в состоянии алкогольного опьянения) был совершен им не в рабочее время, а в день междувахтового отдыха // СПС «КонсультантПлюс».

Тема 10. Судебная практика по делам о материальной ответственности сторон трудового договора

Методические рекомендации по изучению темы

Приступая к изучению данной темы, в первую очередь из курса «Трудовое право» необходимо вспомнить понятие материальной ответственности сторон трудового договора, основания и условия ее наступления. Кроме того, необходимо четко отграничивать материальную ответственность работника и материальную ответственность работодателя.

Материальная ответственность работодателя перед работником наступает в случаях, предусмотренных ст.ст. 234-237 ТК РФ (возмещение «вынужденного прогула»; имущественного ущерба, причиненного работнику; уплата процентов за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику; возмещение морального вреда).

Следует помнить, что размер ущерба, взыскиваемый с работодателя, законодательством не ограничивается. Заявленная в исковом заявлении сумма в последующем может быть снижена или увеличена. Как правило, исковые требования, касающиеся взыскания материальной ответственности с работодателя, не являются самостоятельными и вытекают из основного требования. В частности, при предъявлении иска о восстановлении на работе, как правило, дополнительными требованиями являются требования о возмещении времени вынужденного прогула, возмещении морального вреда. При предъявлении иска о взыскании заработной платы, дополнительными требованиями являются требования об уплате процентов за задержку выплаты заработной платы, возмещении морального вреда.

При изучении вопроса о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю,

необходимо обратиться к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Следует запомнить, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Материальная ответственность работника по общему правилу является ограниченной, и только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, наступает полная материальная ответственность работника. Поэтому при разрешении конкретных правовых ситуаций следует руководствоваться ст. ст.242, 243 ТК РФ, а также нормативно-правовыми актами, регулирующими материальную ответственность отдельных категорий работников.

Особого внимания заслуживает вопрос о судебной практике по делам о коллективной материальной ответственности работников, поскольку в связи с постоянным ростом сети оптово-розничной торговли данная категория дел получила значительное распространение на практике. Следует запомнить, что в случаях, когда иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным ст. 245 ТК РФ (коллективная (бригадная) материальная ответ-

ственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск.

Вне зависимости от того, к какому виду материальной ответственности привлекает работодатель работника, должны быть учтены правила определения суммы, подлежащей взысканию, а также соблюден порядок привлечения к материальной ответственности. Указанные моменты должны быть обязательно исследованы судом при разрешении спора.

Вопросы для практического занятия

1. Подведомственности подсудность трудовых споров о материальной ответственности работника и работодателя. Особенности сроков исковой давности по данной категории дел.

2. Судебная практика по делам о привлечении работодателя к ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника.

3. Судебная практика по делам о взыскании компенсации за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

4. Судебная практика по делам о привлечении работника к ограниченной материальной ответственности.

5. Судебная практика по делам о привлечении работника к полной материальной ответственности.

6. Судебная практика по делам о привлечении работников к коллективной материальной ответственности.

7. Судебная практика по делам о взыскании материальной ответственности с руководителя организации.

Задания для практического занятия

1. Изучите Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю». Каким образом Пленум Верховного Суда РФ дополняет действующее трудовое законодательство по вопросам, касающимся материальной ответственности работников? Какие еще вопросы по данной теме, по вашему мнению, необходимо включить в содержание указанного Постановления? Следует ли принять Постановление Пленума Верховного Суда РФ по вопросу применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику? Ответ обоснуйте.

2. Изучите судебную практику, касающуюся случаев материальной ответственности работодателя перед работником. Как распределяется бремя доказывания в данной категории дел?

3. Проанализируйте судебную практику и подготовьте ответ на вопрос: в каких случаях возникает обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться?

4. Составьте формулу расчета материальной ответственности работника. Учтите случаи индивидуальной и коллективной ответственности.

5. Составьте формулу расчета оплаты времени вынужденного прогула.

6. Подготовьте сообщение о документах, необходимых для предъявления работодателем искового заявления в суд о привлечении работника к коллективной материаль-

ной ответственности за недостачу, выявленную по результатам ревизии.

7. Полетаева, Сеницына, Воробьева обратились в суд с иском к ООО «Кенгуру» о признании недействительными результатов инвентаризации, признании незаконным и отмене приказа о взыскании ущерба с работников. В обоснование заявленных требований указано, что Полетаева принята в ООО «Кенгуру» на должность продавца-кассира на основании трудового договора, Сеницына - на должность продавца-консультанта на основании трудового договора, Воробьева - на должность администратора-товароведа на основании трудового договора. Местом их работы являлся ТРЦ «Империя», магазин «Сумчатые сумки». В мае текущего года они отказались писать заявление об увольнении по собственному желанию в связи с закрытием магазина. 30 мая они были уведомлены о переезде магазина в город Сарапул, им предложен перевод на работу на новое место. По мнению истиц, их принуждали написать заявления об увольнении по собственному желанию. В связи с закрытием магазина между истицами и администрацией ООО возник конфликт.

Приказом работодателя № 8 от 1 июня текущего года в магазине ООО «Кенгуру» в ТРЦ «Олимп» на 10.00 8 июня была назначена инвентаризация товарно-материальных ценностей, создана инвентаризационная комиссия в составе: Иванова, Петрова, Сидорова. В результате инвентаризации выявлено отсутствие 9 позиций и расхождения остатков товарно-материальных ценностей на сумму 36 000 рублей, о чем составлен акт № 1.

С актом выявленных расхождений остатков товарно-материальных ценностей от 08 июня истицы ознакомлены 10 июня текущего года.

Приказом № 10 от 12 июня на основании акта инвентаризации № 1, акта выявленных расхождений остатков товарно-материальных ценностей от 8 июня на истиц возложена обязанность возместить недостачу в равных долях.

По мнению истиц, инвентаризация в магазине проведена с грубыми нарушениями прав работников, исключительно с целью понуждения работников написать заявления об увольнении по собственному желанию и тем самым уклониться от их увольнения по сокращению штата. При проведении инвентаризации не были соблюдены требования законодательства. Возражения истиц относительно результатов инвентаризации приняты не были. В полном объеме материалы проведенной инвентаризации для ознакомления им не предоставлялись.

Инвентаризационные описи по результатам инвентаризации надлежащим образом не составлялись и не подписывались всеми членами комиссии и материально ответственными лицами. Акт выявленных расхождений остатков товарно-материальных ценностей от 8 июня подписан только генеральным директором, который не являлся членом инвентаризационной комиссии. Подписи членов инвентаризационной комиссии в акте отсутствуют.

Кроме того, истицы пояснили, что при допуске их к работе не было учтено фактическое наличие товара, поступившего на их ответственность. Товар, поступивший в магазин в начале года, в том числе, указанный по результатам инвентаризации как недостача, истицами не был принят в установленном порядке, товарные накладные или соответствующие описи ими не были подписаны. О существовании данного товара они не знали.

Ответчик с исковым заявлением не согласился в полном объеме. В суде пояснил, что инвентаризация проведена в соответствии с законом и методическими указаниями.

До инвентаризации все приходные и расходные документы имелись и при создании в программе акта инвентаризации автоматически учитывались сведения о наличии товара до начала инвентаризации. С истицами был заключен договор о полной материальной ответственности, о несоответствии наличия товара и электронной описи товара ими до инвентаризации не заявлялось. Приемка и сверка товарно-материальных ценностей является обязанностью истиц. Существенных нарушений порядка проведения инвентаризации в магазине, повлиявших на ее итоги, ответчиком не допущено. Истицы не доказали, что недостача произошла не по их вине. Сличительные ведомости в ООО не составляются, так как это не обязательное требование. Приемка и сверка товарно-материальных ценностей являются обязанностью истиц. При поступлении на работу они обязаны были ознакомиться с ассортиментом магазина самостоятельно.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон. Какие доказательства, по вашему мнению, относимы и допустимы в данном споре? Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место удовлетворение иска? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

Задания для самостоятельной работы

1. Серов был принят на работу в ООО «Автопарк» на должность водителя микроавтобуса марки «Форд». Серову был установлен 8-часовой рабочий день с двумя выходными днями (воскресенье и понедельник), режим работы — с 8-00 до 17-00, обеденный перерыв с 12-00 до 13-00.

8 марта текущего года в 20 ч 30 мин произошло ДТП с участием микроавтобуса марки «Форд», за рулем которого находился Серов, и автомобиля «Газель», за рулем которого находился Быков. Как оказалось, Серов по собственной инициативе взял транспортное средство работодателя, что-

бы свозить семью в деревню к теще. В результате данного ДТП пассажиру «Газели» Быкову причинен вред здоровью средней степени тяжести.

Постановлением по делу об административном правонарушении Серов привлечен к административной ответственности.

Решением Октябрьского районного суда с ООО «Автопарк» в пользу Быкова взыскана компенсация морального вреда и расходы на его лечение. ООО «Автопарк» перечислило требуемую сумму Быкову.

ООО «Автопарк» обратилось к юристу за помощью в составлении искового заявления. Как Вы считаете, какое исковое заявление необходимо составить юристу? Определите, кто в данном случае будет выступать в роли истца и ответчика. Будут ли привлечены к участию в данном деле третьи лица? Определите подведомственность и подсудность спора, предмет и основания иска. Будет ли в данном случае уплачена государственная пошлина? Составьте исковое заявление.

2. ТСЖ «Родничок» дома № 55, расположенного на ул. Береговой, обратилось в суд с иском к Воробьевой о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей. Размер ущерба был определен в 600 тыс. руб. В обоснование исковых требований указывалось на то, что ответчица в течение последних трех лет занимала должность председателя ТСЖ. Решением общего собрания собственников был избран новый состав правления, полномочия Воробьевой в качестве председателя были прекращены. Также избрана ревизионная комиссия, проверившая финансово-хозяйственную деятельность ТСЖ и выявившая факты причинения материального ущерба Товариществу неправомерными действиями Воробьевой на общую сумму 600 тыс. рублей, который истец просил

взыскать с ответчика. По словам истца, Воробьева устанавливала сотрудникам ТСЖ (уборщицам, дворникам, сантехнику, слесарю) надбавки к заработной плате, которые они фактически не получали. Общая сумма надбавок составила 200 тыс. руб. Кроме того, Воробьева выдавала копии лицевых счетов тем собственникам, которые продавали свои помещения и имели задолженность по оплате за коммунальные платежи, тогда как она не вправе была это делать. В результате задолженность за коммунальные услуги в доме составила 600 тыс. руб.

Воробьева иск не признала, суду пояснила, что работала в должности председателя ТСЖ «Родничок» по трудовому договору в течение последних трех лет. Хищений и мошеннических действий по месту работы не совершала. По результатам проверки оформлено заключение, согласно которому Воробьева в период исполнения обязанностей председателя ТСЖ вследствие совершения ею неправомерных действий причинила товариществу ущерб в размере 500 тыс. рублей. На основании указанного заключения было написано заявление в ОБЭП с заявлением о возбуждении уголовного дела по факту мошеннических действий со стороны Воробьевой. В возбуждении уголовного дела в отношении Воробьевой отказано за отсутствием в ее действиях состава преступления. Само по себе заключение ревизионной комиссии, содержащее указание на факты причинения ущерба Товариществу, не свидетельствует о том, что ответчик при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовала противоправно, недобросовестно и (или) неразумно.

Оцените с позиции суда доводы обеих сторон. Какие доказательства, по вашему мнению относимы и допустимы в данном споре? Как вы считаете, будет ли в данном случае иметь место удовлетворение иска? Ответ мотивируйте. Оформите в письменном виде решение суда.

3. Из списка нормативных правовых актов и судебной практике, предложенных к настоящей теме, выберите любое на Ваше усмотрение определение суда (Верховного Суда РФ либо судов субъектов РФ). Ознакомьтесь с ним. Оцените доводы сторон, выявите правовую позицию судов всех инстанций, рассматривавших данное дело. Совпадает ли она? Изложите Ваши рассуждения в произвольной письменной форме.

Темы докладов

1. Проблемы доказывания при рассмотрении дел о привлечении работников к коллективной материальной ответственности за недостачу, выявленную по результатам инвентаризации.

2. Судебная практика по делам о взыскании повышенной материальной ответственности.

Нормативные правовые акты и судебная практика

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

4. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.

5. Гражданский кодекс РФ (часть 1) от 30.11.1994 г. № 54-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

6. Гражданский кодекс (часть 2) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

7. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

8. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018, с изм. от 04.02.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек

9. Федеральный закон «Об акционерных обществах» от 26.12.1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 1995. 29 дек.

10. Федеральный закон «Об оценочной деятельности в Российской Федерации» от 29 июля 1998 г. № 135-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1998. № 31. Ст. 3813.

11. Федеральный закон «О почтовой связи» от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ (ред. от 29.06.2018) // Собрание законодательства РФ. 1999. № 29. Ст. 3697.

12. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (ред. от 18.04.2018) // Российская газета. 2004. 5 авг.

13. Федеральный закон «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 года № 229-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 2007. 6 окт.

14. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» (ред. от 28.11.2018) // Российская газета. 2011. 9 дек.

15. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 814 (ред. от 26.03.2014) «О порядке утверждения норм естественной убыли при хранении и транспортировке материально-производственных запасов» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4596.

16. Постановление Правительства РФ № 823 от 14 ноября 2002 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.

17. Постановление Минтруда РФ № 85 от 31 декабря 2002 г. «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2003. 8 февр.

18. Приказ Минфина РФ от 13.06.1995 № 49 «Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств» (ред. от 08.11.2010) // Финансовая газета. 1995. № 28.

19. Приказ Минфина России от 29.07.1998 № 34н «Об утверждении Положения по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации» (ред. от 11.04.2018) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1998. № 23.

20. Письмо Роструда от 07.12.2006 № 2042-6-1 «О расчете пеней за задержку заработной платы» // СПС «КонсультантПлюс».

21. Определение Конституционного Суда РФ от 02.03.2006 № 60-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сазонова Владимира Григорьевича на нарушение его конституционных прав положениями статей

124, 142 и 234 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

22. Определение Конституционного Суда РФ от 24.06.2008 № 349-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Бобровниковой Елены Викторовны на нарушение ее конституционных прав частью третьей статьи 245 Трудового кодекса Российской Федерации». Определение Конституционного Суда РФ от 24.09.2013 № 1247-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы открытого акционерного общества «Мукомольный завод "МУЗА"» на нарушение конституционных прав и свобод пунктом 6 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

23. Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 № 616-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Савчука Владимира Ивановича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

24. Определение Конституционного Суда РФ от 20.11.2014 № 2578-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барбатуновой Елизаветы Вячеславовны на нарушение ее конституционных прав пунктом 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

25. Определение Конституционного Суда РФ от 23.04.2015 № 934-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Захаровой Ирины Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью первой статьи 327, частями первой и третьей статьи 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и статьей 249 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

26. Определение Конституционного Суда РФ от 24.03.2015 № 435-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Суровцева Николая Афанасьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 5 части первой статьи 243 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 г. (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 1995. 8 февр.

28. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 20 нояб.

30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

31. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015. 10 июня.

32. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2017) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017) // СПС «КонсультантПлюс».

33. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018) // СПС «Консультант-Плюс».

34. Определение Верховного Суда РФ от 17.12.2018 № 86-КГ18-12. Дело по требованию о возмещении затрат, связанных с обучением сотрудника направлено на новое рассмотрение, поскольку судом в решении не отражены мотивы, по которым им не приняты во внимание возражения сотрудника о том, что представленная уполномоченным органом справка не является допустимым доказательством, так как она не отражает фактические расходы института, связанные в том числе с оплатой труда профессорско-преподавательского состава, понесенные при обучении сотрудника. // СПС «КонсультантПлюс».

35. Определение Верховного Суда РФ от 20.08.2018 № 5-КГ18-161. В удовлетворении требования о возмещении ущерба, причиненного коллективом (бригадой) работников отказано, поскольку истцом не доказаны обстоятельства, необходимые для возложения на ответчиков материальной ответственности за причиненный истцу ущерб, а именно: противоправность поведения ответчиков, причинная связь между их поведением и причиненным истцу ущербом, правомерность заключения с ответчиками договора о полной материальной ответственности, а также факт передачи им имущества // СПС «КонсультантПлюс».

36. Определение Верховного Суда РФ от 23.07.2018 № 41-КГ18-20. Определение об отказе в удовлетворении заявления о пересмотре решения суда по вновь открывшимся обстоятельствам отменено. Дело направлено на новое рассмотрение, так как суд не учел, что обстоятельства совершения соответчиком мошеннических действий не могли быть установлены при рассмотрении гражданского дела,

что установленные приговором обстоятельства не были и не могли быть известны заявителям и суду на момент рассмотрения гражданского дела и способны повлиять на его исход // СПС «КонсультантПлюс».

37. Определение Верховного Суда РФ от 16.07.2018 № 56-КГ18-18. Дело по требованию о взыскании денежных средств, выплаченных в счет возмещения ущерба РФ, направлено на новое рассмотрение, так как суд не учел, что спорные отношения регулируются ст. 250 Трудового кодекса РФ, согласно которой размер ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть снижен, если такой ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях // СПС «КонсультантПлюс».

38. Определение Верховного Суда РФ от 22.01.2018 № 18-КГ17-236. Дело по требованию о возмещении материального ущерба направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, так как вследствие неустановления действительных правоотношений сторон судами при рассмотрении дела не применены положения ст. 241 ТК РФ об ограниченной материальной ответственности работника, а также ст. 250 ТК РФ, согласно которой орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

39. Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 06.08.2015 по делу № 33-11497/2015. В удовлетворении иска о возмещении ущерба отказано, так как истцом не доказаны недостава переданных именно ответчику материальных ценностей и причинение ущерба ответчиком, наличие заключенного сторонами договора о полной индивидуальной материальной ответственности при отсутствии договора о полной коллективной мате-

риальной ответственности не может служить основанием для возложения на ответчика обязанности возместить причиненный ущерб, так как материальные ценности вверялись всем работникам, а не индивидуально каждому // СПС «КонсультантПлюс».

40. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 20.07.2015 по делу № 33-7501/2015. Требование о взыскании ущерба удовлетворено, поскольку истец представил доказательства, подтверждающие размер причиненного ущерба, противоправность поведения (действий или бездействия) ответчиков, наличие причинной связи между их действиями (бездействием) и причиненным ущербом // СПС «КонсультантПлюс».

41. Апелляционное определение Курганского областного суда от 23.07.2015 по делу № 33-2144/2015. Требование о взыскании ущерба удовлетворено частично, так как установлены факт наличия недостачи и ее размер // СПС «КонсультантПлюс».

42. Апелляционное определение Белгородского областного суда от 25.08.2015 № 33-3688/2015. Требование о взыскании выплаченного возмещения в порядке регресса удовлетворено, поскольку, возместив ущерб от ДТП потерпевшей стороне, работодатель приобретает право требовать возмещение спорных сумм с работника // СПС «КонсультантПлюс».

43. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 10.08.2015 по делу № 33-11935/2015. В удовлетворении требования о взыскании ущерба отказано в части, поскольку ущерб причинен ответчиком при исполнении трудовых обязанностей, однако договор о полной индивидуальной материальной ответственности с ним не заключался // СПС «КонсультантПлюс».

44. Апелляционное определение Московского областного суда от 04.04.2016 по делу № 33-8993/2016. В удовлетворении требования о возмещении ущерба отказано, поскольку на предприятии должным образом не организован процесс передачи материальных ценностей материально ответственным лицам, работодателем не были соблюдены предусмотренные законом правила проведения инвентаризации, что не позволяет установить размер прямого действительного ущерба, причиненного ответчиком // СПС «КонсультантПлюс».

45. Апелляционное определение Амурского областного суда от 29.11.2017 по делу № 33АП-5630/2017. Требование о возмещении ущерба, причиненного в результате ДТП, удовлетворено. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с лицами, замещающими должность "водитель" и "механик" не может быть заключен, а представленный в материалы дела договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника не может служить основанием для возложения на ответчика материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба. Вместе с тем, данные обстоятельства не могут явиться основанием для отмены постановленного по делу решения, поскольку п. 6 с. 1 ст. 243 ТК РФ предусмотрено, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае причинения им ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом // СПС «КонсультантПлюс».

46. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.10.2018 по делу № 33-17506/2018. Требование о взыскании суммы материального ущерба, причиненного работником, удовлетворено частично. Учиты-

вая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности // СПС «КонсультантПлюс».

47. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 28.09.2018 по делу № 33-16095/2018. В удовлетворении требования о возмещении причиненного в результате пожара материального ущерба в порядке регресса отказано. Доказательств виновного бездействия ответчика не представлено, при том, что работодателем не опровергнуты его доводы об отсутствии надлежащего финансирования ремонта на объектах электросетевого хозяйства учреждения, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что необходимая совокупность условий для возложения на работника материальной ответственности в соответствии со ст. 233 Трудового кодекса Российской Федерации, отсутствует // СПС «КонсультантПлюс».

Вопросы для зачета по дисциплине «Судебная практика по трудовым делам»

- 1.** Юридическая практика: понятие, содержание, формы, функции.
- 2.** Судебная практика: понятие, содержание, формы и функции и виды.
- 3.** Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
- 4.** Особенности исполнения решений судов по индивидуальным трудовым спорам.
- 5.** Судебная практика по делам о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями.
- 6.** Судебная практика по делам о законности заключения срочных трудовых договоров.
- 7.** Судебная практика по делам о понуждении к заключению трудового договора.
- 8.** Судебная практика по делам, связанным с разграничением переводов на другую работу и перемещения.
- 9.** Судебная практика по делам, связанным с постоянными переводами на другую работу.
- 10.** Судебная практика по делам, связанным с временными переводами на другую работу.
- 11.** Судебная практика по делам, связанным с изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
- 12.** Судебная практика по делам об отстранении работников от работы.
- 13.** Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

14. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора в связи с истечением срока трудового договора.

15. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

16. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника:

1) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

2) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

17. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

18. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

19. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по инициативе работодателя за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

20. Судебная практика по делам о расторжении тру-

дового договора по инициативе работодателя за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

21. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

22. Судебная практика по делам о расторжении трудового договора с руководителем организации.

23. Судебная практика по делам о привлечении работника к сверхурочным работам и иным работам за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

24. Судебная практика по делам об отказе в предоставлении отпуска.

25. Судебная практика по делам о взыскании постоянной части заработной платы.

26. Судебная практика по делам о взыскании стимулирующих выплат.

27. Судебная практика по делам о признании дисциплинарного взыскания незаконным.

28. Судебная практика по делам о привлечении работодателя к ответственности за ущерб, причиненный имуществу работника.

29. Судебная практика по делам о привлечении работника к полной материальной ответственности.

30. Судебная практика по делам о привлечении работников к коллективной материальной ответственности.

Список рекомендуемой литературы

Основная литература

1. Власов А. А. Гражданский процесс. М.:Юрайт, 2018. 9-е изд. Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/666904B4-BA09-4D2E-8FB5-19714B8DBA45>. - ISBN 978-5-534-00553-0.
2. Головина С.Ю. Трудовое право. М.: Юрайт, 2018. - 3-е изд. Режим доступа:<http://www.biblio-online.ru/book/9DC864CB-5D48-41CD-8ED1-683B08A493E6>. - ISBN 978-5-534-01249
3. Гейхман В.Л. Трудовое право. М.: Юрайт, 2018. - 2-е изд. Режим доступа:<http://www.biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A>. - ISBN 978-5-534-06380-6
4. Лебедев М. Ю. Гражданский процесс. М. : Юрайт, 2018. 3-е изд. Режим доступа : <http://www.biblio-online.ru/book/C9AD7FFF-86E1-421B-9AB2-59AE775F24F4>. - ISBN 978-5-534-06417-9.

Дополнительная литература

1. Алексеевская А. Трудовые права спортсменов: споры по условиям контрактов // Трудовое право. 2018. № 10. С. 75 - 84. (СПС «КонсультантПлюс»).
2. Байдина О. Оплата труда в особых условиях: анализ судебной практики // Трудовое право. 2017. № 9. С. 19 - 26. (СПС «КонсультантПлюс»).
3. Бондарева С. Участие прокурора в трудовых спорах: судебная практика // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2018. № 10. С. 11 - 19. (СПС «КонсультантПлюс»).

4. Бондарчук Д. Споры работников и работодателей - физлиц и микропредприятий. Новые разъяснения Верховного Суда // ЭЖ-Юрист. 2018. № 22. С. 4 (СПС «КонсультантПлюс»).

5. Бутаева Е. Трудовой кодекс России «на страже» интересов беременных женщин: нормы права и судебная практика // Трудовое право. 2017. № 4. С. 43 - 60 (СПС «КонсультантПлюс»).

6. Головина С.Ю. Способы преодоления судами пробелов и иных дефектов трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 13 - 16 (СПС «КонсультантПлюс»).

7. Жолобов Е.О. К вопросу о совершенствовании рассмотрения трудовых споров в гражданском судопроизводстве // Арбитражный и гражданский процесс. 2018. № 8. С. 28 - 31 (СПС «КонсультантПлюс»).

8. Жукова А. Споры с творческими работниками // Трудовое право. 2018. № 11. С. 93 - 102 (СПС «КонсультантПлюс»).

9. Жукова А. Споры по увольнению удаленных работников // Трудовое право. 2018. № 9. С. 59 - 69 (СПС «КонсультантПлюс»)

10. Киселев А. Когда увольнение после визита к врачу законно? // СПС КонсультантПлюс. 2018. (СПС «КонсультантПлюс»).

11. Лескина Э.И. Методологические аспекты применения института аналогии при разрешении трудовых споров // Администратор суда. 2018. № 2. С. 17 - 21 (СПС «КонсультантПлюс»).

12. Ливиева Г.С. Особенности доказывания «серой» заработной платы // Юстиция. 2018. № 3. С. 29 - 36 (СПС «КонсультантПлюс»).

13. Куприна Н. Судебные споры об установлении фактических трудовых отношений // Трудовое право. 2018. № 10. С. 61 - 74 (СПС «КонсультантПлюс»).

14. Лошаков Е. «Золотой парашют» перестал быть «золотым» (обзор судебной практики) // Трудовое право. 2018. № 8. С. 55 - 64 (СПС «КонсультантПлюс»).

15. Лютов Н.Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 7 - 11 (СПС «КонсультантПлюс»)

16. Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 20 - 23 (СПС «КонсультантПлюс»).

17. Мартемьянова Е. Соблюдение порядка проведения инвентаризации как условие взыскания причиненного ущерба // Трудовое право. 2018. № 12 (СПС «КонсультантПлюс»).

18. Маслова А. Ответственность работодателя по вопросам трудоустройства инвалидов. Судебная практика и ее анализ // Трудовое право. 2016. № 12. С. 101 - 112 (СПС «КонсультантПлюс»).

19. Малеина М.Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права // Журнал российского права. 2018. № 10. С. 61 - 72 (СПС «КонсультантПлюс»).

20. Спор о восстановлении на работе (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. 2018 (СПС «КонсультантПлюс»).

21. Спор об установлении факта трудовых отношений (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. 2019 (СПС «КонсультантПлюс»).

22. Спор о взыскании невыплаченной заработной платы, расчета при увольнении и иных видов задолженности работодателя (на основании практики Московского городского суда). // Электронный журнал «Помощник адвоката», 2018 (СПС «КонсультантПлюс»).

23. Судебная практика в современной правовой системе России: монография / Т.Я. Хабриева, В.В. Лазарев, А.В. Габов и др.; под ред. Т.Я. Хабриевой, В.В. Лазарева. М.: ИЗиСП, НОРМА, ИНФРА-М, 2017. 432 с. (СПС «КонсультантПлюс»).

24. Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / З. Н. Каландаришвили, О. Н. Громова, И. И. Калинина [и др.], СПб. гуманитар. ун-т профсоюзов. СПб.: СПбГУП, 2018. 150 с. (СПС «КонсультантПлюс»).

25. Трубникова И. Увольнение руководителя организации в связи с утратой доверия (обзор судебной практики) // Трудовое право. 2018. № 10. С. 17 - 25. (СПС «КонсультантПлюс»).

26. Туркина Е. Кто получит премию - практические рекомендации и судебная практика // Трудовое право. 2016. № 10. (СПС «КонсультантПлюс»).

27. Хохлов Е.Б. Трудовое право России: в 2 т. Т. 1: Общая часть. М.: Юрайт, 2018. 8-е изд. Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru/book/208C120F-D568-4361-8DDD-1EA0075577E4> - ISBN 978-5-534-06045-4. - 978-5-534-06043-0.

28. Хохлов Е.Б. Трудовое право России: в 2 т. Т. 2: Особенная часть. М.: Юрайт, 2018. 8-е изд. Режим досту-

на:<http://www.biblio-online.ru/book/571187C1-5D8D-4403-B6BC-0DFEF72A141>. - Рус яз. - ISBN 978-5-534-06045-4. - 978-5-534-06044-7.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методические рекомендации по написанию исковых заявлений, возражений, жалоб, судебных решений по трудовым делам

Приложение 1 содержит в себе методические рекомендации по написанию исковых заявлений, возражений, апелляционных и кассационных жалоб, судебных решений (первой, апелляционной, кассационной инстанций) по трудовым делам, а также конкретные примеры указанных документов. Для простоты восприятия приведены образцы актов с участием лишь двух сторон: истца и ответчика.

Предложенная методика не является универсальной. Она направлена на оказание практической помощи будущим юристам, только начинающим профессиональный путь. Безусловно, по желанию обучающегося содержание может отличаться от предложенного в образцах.

Обучающемуся для написания требуемого в задачах документа следует, прежде всего, обратиться к нормам Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ).

При подготовке искового заявления следует, прежде всего, ознакомиться с содержанием гл. 12 ГПК РФ, которая посвящена исковому производству. В ст. 131, 132 ГПК РФ содержатся обязательные требования к форме, содержанию искового заявления и прилагаемым документам. При составлении искового заявления необходимо учитывать приведенные нормы. Однако конкретное содержание зависит от вида спора в зависимости от его предмета. В приведенных образцах содержится примерное содержание искового заявления с учетом сложившейся судебной практики по наиболее часто встречающимся видам трудовых споров.

При написании апелляционной жалобы необходимо обратиться к гл. 39 ГПК РФ. Прежде всего, следует определить, какие судебные решения и в каких случаях обжалуются в порядке апелляционного судопроизводства. Затем необходимо ознакомиться с содержанием апелляционной жалобы, закрепленной в ст. 322 ГПК РФ. Особо следует обратить внимание на те обстоятельства, которые приводятся в обоснование заявленных требований. Их не просто необходимо подробно описать, но и привести положения законодательства в обоснование заявленных требований. В приведенном образце описан лишь один из примеров апелляционной жалобы.

При подготовке кассационной жалобы следует обратиться к гл. 41 ГПК РФ. Обратите внимание на судебные решения, подлежащие обжалованию в порядке кассационного судопроизводства. Содержание кассационной жалобы необходимо составить с учетом требований ст. 378 ГПК РФ. Следует обратить внимание, что ключевым моментом является указание на то, в чем заключаются допущенные судами существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, повлиявшие на исход дела, с приведением доводов, свидетельствующих о таких нарушениях.

При написании возражений на исковые заявления, апелляционные и кассационные жалобы следует подробно изучить их содержание и подготовить контраргументы по заявленным требованиям.

При написании решений судов первой инстанции следует обратиться к гл. 16 ГПК РФ. При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть

применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению. Суд принимает решение по заявленным истцом требованиям. Однако суд может выйти за пределы заявленных требований в случаях, предусмотренных федеральным законом. Следует особое внимание обратить на то, что решение суда состоит из вводной, описательной, мотивировочной и резолютивной частей. Указанные части обязательно должны содержаться в написанном по условиям задачи судебном решении. В вводной части решения суда должны быть указаны дата и место принятия решения суда, наименование суда, принявшего решение, состав суда, секретарь судебного заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование. Описательная часть решения суда должна содержать указание на требование истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле. В мотивировочной части решения суда должны быть указаны обстоятельства дела, установленные судом; доказательства, на которых основаны выводы суда об этих обстоятельствах; доводы, по которым суд отвергает те или иные доказательства; законы, которыми руководствовался суд. Резолютивная часть решения суда должна содержать выводы суда об удовлетворении иска либо об отказе в удовлетворении иска полностью или в части, указание на распределение судебных расходов, срок и порядок обжалования решения суда. Резолютивная часть решения суда, принятого мировым судьей, также должна содержать указание на срок и порядок подачи заявления о составлении мотивированного решения суда.

При написании апелляционных определений следует обратиться к главе 39 ГПК РФ. Суд апелляционной инстанции рассматривает апелляционную жалобу по

заявленным требованиям. Содержание апелляционного определения закреплено в ч. 2 ст. 329 ГПК РФ. Основания для изменения или отмены решения суда в апелляционном порядке изложены в ст. 330 ГПК РФ.

В Приложении 1 обучающимся предложены методики написания исковых заявлений, возражений, жалоб, а также образцы соответствующих документов, которые помогут в выполнении заданий для практических занятий и самостоятельной работы. Примеры судебных актов доступны на официальных сайтах судов, а также в справочно-правовых системах, в частности, в «КонсультантПлюс», «Кодекс», «Гарант» и др.

Методика написания искового заявления о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе

Наименование суда

Истец: Ф.И.О., адрес проживания

Ответчик: наименование организации - работодателя
или Ф.И.О. работодателя-физического лица,
адрес регистрации

государственной пошлиной не облагается

Исковое заявление

о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

1. Необходимо указать наименование, дату заключения трудового договора, должность, на которую был принят работник.

2. Указать название приказа и дату его издания о прекращении трудового договора с работником.

3. Приводятся доводы признания увольнения незаконным. При этом следует также ссылаться на нормы судебной практики, в частности, Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

4. Приводятся нормы, обосновывающие обязанность работодателя возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. В частности, согласно ч. 2 ст. 394 ТК РФ, в силу которой в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными орган, рассматриваю-

щий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Приводится расчет среднего заработка по формуле:

Средний дневной заработок* количество дней вынужденного прогула

5. Обосновывается необходимость компенсации морального вреда и его размера

На основании изложенного, прошу:

1. Признать незаконным приказ от... №... название «О прекращении трудового договора с работником».

2. Признать увольнение незаконным увольнение, восстановить на прежней работе.

3. Взыскать компенсацию морального вреда в размере рублей.

4. Взыскать средний заработок за время вынужденного прогула с по день восстановления на работе.

Истребовать от работодателя следующие документы:

- 1.
- 2.

Приложения:

- 1.
- 2.

_____ Ф.И.О. работника
« ____ » _____ 2019 г.

**Образец искового заявления о признании
увольнения незаконным, восстановлении на работе**

Хабаровский районный суд ВО

Истец: Красильникова Ирина Николаевна

Адрес: г.Хабаровск, ул. Ленина, 4

Ответчик: Бюджетное учреждение здравоохранения
«Хабаровская центральная районная больница»

г. Хабаровск, ул. Свободы, д.28
гос.пошлиной не облагается

**Исковое заявление
о признании увольнения незаконным, восстановлении
на работе**

01.08.1997 г. между мной и Хабаровское МТМО был заключен трудовой договор, в соответствии с которым я была принята на должность медицинской сестры эндоскопического кабинета. 03.05.2000 г. была переведена на должность медицинской сестры по приему вызовов отделения скорой медицинской помощи на определенный срок. 01.12.2001 г. перевод был признан постоянным. Впоследствии наименование работодателя изменялось. В настоящее время - Бюджетное учреждение здравоохранения Хабаровского края «Хабаровская центральная районная больница». 01.04.2014 г. отношения были оформлены надлежащим образом, был заключен трудовой договор №72.

19 марта 2018г. был издан Приказ №39, в соответствии с которым я была уволена на основании п.2 ст.81 ТК РФ.

Считаю увольнение незаконным по следующим основаниям.

Прежде всего, данная должность вообще не могла быть сокращена. В соответствии с п.6 Приказа Минздрава России от 20.06.2013 № 388н «Об утверждении Порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи», скорая, в том числе скорая специализированная, медицинская помощь вне медицинской организации оказывается медицинскими работниками выездных бригад скорой медицинской помощи. А согласно п.7 выездные бригады скорой медицинской помощи направляются на вызов фельдшером по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи или медицинской сестрой по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи с учетом профиля выездной бригады скорой медицинской помощи и формы оказания медицинской помощи. Следовательно, законодательством РФ не предусмотрено возложение обязанностей медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам на медицинских сестер приемно-диагностического отделения. Более того, Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 23 июля 2010 г. № 541н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения"», установлены должностные обязанности фельдшера и медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицин-

ской помощи. Они не могут быть возложены на иных работников.

Увольнение является незаконным и в связи с тем, что была нарушена процедура увольнения.

В п. 29. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указано, что в соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части 1 статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

Мне не была предложена вся имеющаяся в организации работа. В частности, не была предложена должность

фельдшера выездной бригады скорой медицинской помощи, замещать которую я вправе. Вместо этого были предложены должности, замещение которых требует наличие дополнительного образования. Однако работодатель в нарушение Коллективного договора не предложил мне пройти соответствующую переподготовку. Согласно п.3.7 Коллективного договора работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию. Данная норма включена в содержание на случай сокращения должностей.

Согласно ч.1 ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Это положение закона согласуется с ч. 2 ст. 394 ТК РФ, в силу которой в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Согласно ст. 139 ТК РФ для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется

средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Исходя из п. 9 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы», расчет среднего заработка при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула производится путем умножения среднего дневного заработка на количество дней вынужденного прогула. Средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Прошу суд истребовать расчетные листки заработной платы и взыскать за весь период вынужденного прогула.

По формуле:

Средний дневной заработок* количество дней вынужденного прогула.

Согласно ст.237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В соответствии с п.2 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» под моральным вредом понимаются нравственные

или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина. Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с потерей работы.

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

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. В результате незаконных действий работодателя я заболела. Долгое время находилась на больничном. Считаю, что мне причинены как физические, так и нравственные страдания в связи с незаконным увольнением с работы. Моральный вред оцениваю в размере 50 000 руб.

На основании изложенного, прошу:

1. Признать незаконным Приказ от 19.03.2018г. №39
О прекращении трудового договора с работником.

2. Признать увольнение незаконным, восстановить на
прежней работе.

3. Взыскать компенсацию за все время вынужденного
прогула.

4. Взыскать компенсацию морального вреда в размере
50 000 руб.

Приложения:

1. Копия трудовой книжки.

2. Копия приказа от 19.03.2018г. «О прекращении
трудоого договора с работником».

3. Предложение вакансий от 07.02.2018.

4. Предложение вакансий от 23.01.2018.

5. Копия документа о членстве в профсоюзе.

6. Копия больничного листа.

7. Копия искового заявления для ответчика.

8. Копия уведомления №937 от 25.12.2017.

9. Копия предложения от 27.12.2017.

Все документы прилагаются в 2 экз. (для суда и про-
курора). У работодателя имеются в оригинале.

_____Красильникова И.Н.

« _____ » _____ 2018 г.

**Методика написания возражения на исковое заяв-
ление о признании увольнения незаконным,
восстановлении на работе**

Наименование суда

Истец: наименование, адрес

Ответчик: наименование, адрес

гос. пошлиной не облагается

Возражение на исковое заявление

1. Указывается номер дела, истец.

2. Приводятся контраргументы на доводы истца, указанные в исковом заявлении. Следует обратить внимание, что могут быть приведены дополнительные доводы необоснованности требований истца, которые в исковом заявлении напрямую не указаны, но имеют значение для правильного рассмотрения дела по существу.

На основании изложенного, прошу:

1. Отказать в удовлетворении исковых требований истца в полном объеме.

Приложения:

- 1.
- 2.

_____ ответчик (в лице представителя)
« ____ » _____ 2019 г.

Образец возражения на исковое заявление о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе

Хабаровский краевой суд

Истец: Красильникова Ирина Николаевна

Адрес: г. Хабаровск, ул. Ленина, 4

Ответчик: Бюджетное учреждение здравоохранения
«Хабаровская центральная районная больница»

г.Хабаровск, ул.Свободы, 28

Возражение на исковое заявление

Считаем исковое заявление Красильниковой Ирины Николаевны необоснованным и не подлежащим удовлетворению по следующим основаниям.

Прежде всего, изменения в штатное расписание БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» были внесены в целях комплектования выездных бригад скорой медицинской помощи медицинскими работниками после составления в отношении главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» протокола о привлечении ее к административной ответственности по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ за нарушения в том числе п.п. 2,6,7 Приложения № 2 приказа Министерства здравоохранения РФ от 20 июня 2013 г. № 388н «Об утверждении Порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи». В декабре 2017 г. в связи с отсутствием работника, отвечающего квалификационным требованиям по должности фельдшера, был издан приказ о замене в штатном расписании должности фельдшера отделения скорой медицинской помощи (1 ставка) на должность медицинской сестры отделения скорой медицинской

помощи (1 ставка) с 29 декабря 2017 г. на период отсутствия основного работника. Данная должность вакантна по причине отсутствия кандидатов с образованием фельдшера. На данный период была взята на работу Х, которая работает медсестрой по настоящее время. Данная должность Красильниковой И.Н. не предлагалась, так как Шихова Ю.А. принята медсестрой на период подбора кандидата на должность фельдшера с соответствующим образованием.

Кроме того, вопрос об увольнении Красильниковой И.Н. в профсоюзном органе не согласовывался, документы, имеющие отношения к увольнению Красильниковой И.Н., в профсоюзный орган не направлялись, поскольку в силу малочисленности первичной профсоюзной организации (8 человек), членом которой Красильникова И.Н. является, требования ст.373 ТК РФ на работодателя на распространяются.

В остальном требования также незаконны и не подлежат удовлетворению.

Главный врач

_____ Петрова Ю.Н.

« ____ » _____ 2018г.

Образец решения суда первой инстанции

РЕШЕНИЕ

ИМЕНЕМ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

18 мая 2018 г. г.Хабаровск

Хабаровский районный суд Хабаровского края

в составе:

судьи Бараевой О.В.,

секретаря Марковой Н.Н.,

истца Красильниковой И.Н.,

представителя истца Смирновой Е.С.,

представителя ответчика БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ»

Корчагина А.Р.,

с участием помощника прокурора Хабаровского района Воробьева И.В.,

рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по исковому заявлению

Красильниковой И.Н. к БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и денежной компенсации морального вреда,

УСТАНОВИЛ:

Красильникова И.Н. обратилась в Хабаровский районный суд с иском к БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ», в котором просила признать незаконным и отменить приказ главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» о прекращении трудового договора с работником № Х от 19 марта 2018 г., восстановить Красильникову И.Н. на работе в БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в должности медицинской сестры по приему вызовов и передаче их выездным бригадам, взыскать с БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в пользу Красильниковой И.Н. средний заработок за время вынужденного прогула с 20 марта по 18 мая 2018 г., компенсацию морального

вреда в сумме 50000 рублей, мотивировала свои требования следующим.

Х между Красильниковой И.Н. и Хабаровское МТМО был заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец была принята на должность медицинской сестры эндоскопического кабинета. Х истец была переведена на должность медицинской сестры по приему вызовов отделения скорой медицинской помощи на определенный срок. Хперевод был признан постоянным Х между истцом и БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» заключен трудовой договор Х. 19 марта 2018 г. был издан приказ № Х, согласно которому истец была уволена по п.2 ст.81 ТК РФ.

Красильникова И.Н. считает данное увольнение незаконным по следующим основаниям.

1.Занимаемая Красильниковой И.Н. должность не могла быть сокращена. В соответствии с п.6 Приказа Минздрав России от 20 июня 2013 г. № 388н «Об утверждении Порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи», скорая, в том числе специализированная медицинская помощь вне медицинской организации оказывается медицинскими работниками выездных бригад скорой медицинской помощи. Согласно п.7 выездные бригады скорой медицинской помощи направляются на вызов фельдшером по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче выездным бригадам скорой медицинской помощи или медицинской помощи с учетом профиля выездной бригады скорой медицинской помощи и формы оказания медицинской помощи. Следовательно, законодательством РФ не предусмотрено возложение обязанностей медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам на медицинских сестер приемно-диагностического отделения. Более того, Приказом Минздравсоцразвития

России от 23 июля 2010 г. № 541н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения», установлены должностные обязанности фельдшера и медицинской сестры по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи. Они не могут быть возложены на других работников.

2. Нарушена процедура увольнения Красильниковой И.Н. при увольнении не была предложена вся имеющаяся в организации работа, в частности не была предложена должность медицинской сестры бригады скорой медицинской помощи, замещать которую Красильникова И.Н. вправе. Вместо этого были предложены должности, замещение которых требует наличие дополнительного образования. При этом работодателем в нарушение п.3.7 Коллективного договора, которым предусмотрено содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, истцу не было предложено пройти соответствующую переподготовку.

В обоснование морального вреда истцом было заявлено следующее. В результате незаконных действий работодателя, связанных с увольнением, истец испытала моральные и нравственные страдания. В результате неправомерных действий работодателя и переживаний по этому поводу истец резко ухудшилось состояние здоровья истца, что привело не только к ее временной нетрудоспособности, длительное время находилась на больничном.

В ходе судебного разбирательства истец и ее представитель требования поддержали в полном объеме по основаниям, заявленным в иске, дополнительно пояснили, что кроме указанных в иске оснований, ответчиком была

нарушена процедура увольнения в части отсутствия согласования увольнения по сокращению штатов в профсоюзе, в котором состоит истец. Кроме того, на отделениях БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» имеются дополнительные свободные штатные единицы медсестер, которые не были предложены при увольнении Красильниковой И.Н. Относительно морального вреда также были даны дополнительные пояснения истцом, из которых следует, что принимая незаконное решение об увольнении руководитель БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» не приняла во внимание информацию ей известную, а именно то, что Красильникова И.Н., Х, воспитывает одна несовершеннолетнего ребенка, а также ее состояние здоровья, в частности то, что Красильникова И.Н. летом 2017 г. проходила длительное лечение Х. Незаконными действиями ответчика причинен моральный вред, выразившийся в нравственных страданиях, унижениях, неудобствах, связанных с отстаиванием своих законных прав, в том числе в суде. Истец считает, что уволена она была по причине ее членства в профсоюзе, ее активной позицией по отстаиванию трудовых прав и интересов медицинских работников БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ», в связи с ее предыдущим обращением в суд и других органы для понуждения работодателя соблюдать трудовые права работников БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ». С расчетом средней заработной платы в сумме 21 031 руб.43 коп, с размером выплаченного пособия за период с 20 марта по 19 апреля 23636 руб.87 коп., представленной ответчиком, истец согласилась, иных расчетов и доказательств, опровергающих данную информацию, суду не представила.

В судебном заседании представитель ответчика БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» Корчагин А.Р. иск не признал, пояснил, что изменения в штатное расписание БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» были внесены в целях комплектования вы-

ездных бригад скорой медицинской помощи медицинскими работниками после составления в отношении главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» Х протокола о привлечении ее к административной ответственности по Х КоАП РФ за нарушения в том числе пп. 2,6,7 Приложения № 2 приказа Министерства здравоохранения РФ от 20 июня 2013 г. № 388н «Об утверждении Порядка оказания скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи». В декабре 2017 г. в связи с отсутствием работника, отвечающего квалификационным требованиям по должности фельдшера, был издан приказ о замене в штатном расписании должности фельдшера отделения скорой медицинской помощи (1 ставка) на должность медицинской сестры отделения скорой медицинской помощи (1 ставка) с 29 декабря 2017 г. на период отсутствия основного работника. Данная должность вакантна по причине отсутствия кандидатов с образованием фельдшера. На данный период была взята на работу Х, которая работает медсестрой по настоящее время. Данная должность Красильниковой И.Н. не предлагалась, так как Х принята медсестрой на период подбора кандидата на должность фельдшера с соответствующим образованием. Представитель ответчика также пояснил, что вопрос об увольнении Красильниковой И.Н. в профсоюзном органе не согласовывался, документы, имеющие отношения к увольнению Красильниковой И.Н., в профсоюзный орган не направлялись, поскольку в силу малочисленности первичной профсоюзной организации (8 человек), членом которой Красильникова И.Н. является, требования ст.373 ТК РФ на работодателя на распространяются. Представитель ответчика Корчагин А.Р. считает, что увольнение является локальным актом и необходимо в данном случае руководствоваться ст.372 ТК РФ.

Исследовав материалы дела, заслушав стороны, показания свидетеля, заключение прокурора, полагавшего необходимым требования Красильниковой И.Н. удовлетворить, суд приходит к следующему.

Согласно п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае сокращения численности или штата работников. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч.3 ст. 81 ТК РФ).

В силу положений ч. ч. 1, 2 ст. 180 ТК РФ при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности вправе самостоятельно, под свою ответственность принимать решения об изменении структуры организации, численного состава работников. При этом освобождение работника от замещаемой должности и увольнение его в связи с сокращением численности или штата работников организации будет являться правоммерным при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий, направленных против произвольного увольнения.

Как следует из материалов дела истец Красильникова И.Н., имеющая профессиональное образование по специальности медсестра (диплом Х Х от Х) по специальности сестринское дело присвоена квалификация медицинская сестра), с Х г. состояла в трудовых отношениях с ответчиком БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ», с Х - на должности медицинской сестры по приему вызовов отделения скорой медицинской помощи, Х между истцом и БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» заключен трудовой договор Х, согласно которому Красильниковой И.Н. медицинской сестры по приему вызовов отделения скорой помощи БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ». В последующем между истцом и ответчиком заключались дополнительные соглашения к трудовому договору N Х от Х Х истцом получен сертификат специалиста по специальности сестринское дело, сроком действия пять лет. Имеется удостоверение о повышении квалификации от Х о том, Красильникова И.Н. прошла повышение квалификации по дополнительной профессиональной программе сестринское дело в терапии.

В БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» с 07 марта 2017 г. действует первичная профсоюзная организация Межрегионального профессионального союза работников здравоохранения «Добро». Красильникова И.Н. с 07 марта 2017 г.

является членом данной профсоюзной организации, избрана председателем ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации.

В соответствии с п.7 «Порядком оказания скорой, в том числе скорой специализированной медицинской помощи» (далее Порядок), утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 июня 2013 г. № 388н выездные бригады скорой медицинской помощи направляются на вызов фельдшером по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи или медицинской сестрой по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи с учетом профиля выездной бригады скорой медицинской помощи и формы оказания медицинской помощи. По состоянию на 20 декабря 2017 г. в отделении скорой медицинской помощи БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» функции обеспечения централизованного приема обращений (вызовов) населения за скорой медицинской помощью, незамедлительной передачи вызовов выездным бригадам скорой медицинской помощи, оперативного управления и контроля за работой выездных бригад скорой медицинской помощи осуществляли фельдшер по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи и медицинская сестра по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам скорой медицинской помощи. Должность медсестры занимала Красильникова И.Н.

20 декабря 2017 г. приказом главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» были внесены изменения в штатное расписание БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» исключены из штатного расписания должности фельдшера и медицин-

ской сестры по приему вызовов и передаче их выездным бригадам отделения скорой медицинской помощи, должностные обязанности медицинской сестры \ фельдшера по приему вызовов в дневное время возложены на медицинских сестер приемно-диагностического отделения.

25 декабря 2017 г. исх. Х в адрес Красильниковой И.Н. было направлено уведомление о том, что, занимаемая Красильниковой И.Н. должность будет сокращена, и трудовой договор с ней будет расторгнут 05 марта 2018 года. С данным уведомлением истец Красильников И.Н. была ознакомлена под роспись 26 декабря 2017 г.

Предложениями от 27 декабря 2017 г., от 23 января 2018 г., от 07 февраля 2018 г. работодателем Красильниковой И.Н. были предложены для перевода следующие вакантные должности:

архивариус – 0,25 ставки, рабочий по ремонту зданий – 1 ставка, статистик – 0,25 ставки, подсобный рабочий – 1 ставка, уборщик служебных помещений – 0,5 ставки, уборщик служебных помещений (административное отделение)- 1 ставка, уборщик служебных помещений (Фроловский ФАП) 0,5 ставки, медицинская сестра УЗИ – 0,75 ставки, медицинская сестра кабинета врача-психиатра – 1 ставка, помощник врача эпидемиолога – 1 ставка, машинистка – 1 ставка, медицинская сестра по физиотерапии - 1 ставка, медицинская сестра по массажу – 1 ставка, лаборант – 0,5 ставки, медицинский регистратор (Шапша) – 0,5 ставки, медицинская сестра детских садов и школ – 1 ставка, медицинская сестра кабинета врача-стоматолога – 0,75 ставки.

От перевода на указанные должности Красильникова И.Н. отказалась, в том числе по причине наличия у нее соответствующих сертификатов специалиста.

В ходе судебного следствия было выявлено, что в предложении от 23 января 2018 г. в качестве дополнительных квалификационных требований к кандидату для занятия должности медицинской сестры кабинета врача психиатра БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» вопреки требованиям, изложенным в должностной инструкции по должности медицинской сестры кабинета врача психиатра и действующему законодательству, было указано дополнительное требование - наличие у кандидата сертификата специалиста «Сестринское дело в психиатрии», которое у Красильниковой И.Н. отсутствовало.

Также в предложении от 23 января 2018 г. в качестве дополнительных квалификационных требований к кандидату для занятия должности медицинской сестры детского общеобразовательного учреждения вопреки требованиям, изложенным в должностной инструкции по должности медицинской сестры детских садов и школ БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» и действующему законодательству, было указано лишь наличие у кандидата сертификата специалиста «Сестринское дело в психиатрии», которое у Красильниковой И.Н. отсутствовало.

Анализ должностных инструкций медицинской сестры кабинета врача психиатра и должностной инструкции медицинской сестры детского общеобразовательного учреждения, утвержденных в 2016 г. главным врачом БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» Х, показал, что требования по данным должностям следующие: наличие среднего профессионального образования по специальности «Лечебное дело», «Акушерское дело», «Сестринское дело» и сертификата специалиста по специальности «Сестринское дело», «Общая практика», «Сестринское дело в педиатрии», без предъявления требований к стажу работы. Данные требования соответствуют требованиям действующего законо-

дательства, в том числе Приказу Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.08.2010 № 18247), «ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий» (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 № 2020-ст), Приказу Минздрава России от 20.12.2012 № 1183н (ред. от 01.08.2014) «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.03.2013 № 27723) и Красильникова И.Н. соответствовала данным квалификационным требованиям.

Таким образом, дополнительные требования ответчика по наличию у Красильниковой И.Н. сертификата специалиста «Сестринское дело в психиатрии» для занятия вакантной должности медицинской сестры кабинета врача психиатра, и сертификата «Сестринское дело в педиатрии», без указания на иные сертификаты и при наличии у Красильниковой И.Н. сертификата по специальности «Сестринское дело», были неправомерными.

Судом было установлено, что в качестве предложений по вакантным должностям Красильниковой И.Н. была предложена должность медсестры кабинета врача – стоматолога (0,75 ставки), при этом в качестве дополнительных требований было указано наличие сертификата специалиста «Сестринское дело в стоматологии», при этом должностная инструкция не содержит данного требования, а указывает лишь на необходимость прохождения специальной подготовки по стоматологии.

Кроме того, при предложении Красильниковой И.Н. вакансий, при прочих равных условиях, не была предложена вакантная должность инструктора - методиста, согласно должностной инструкции требования по данной должности следующие: наличие среднего профессионального образования по специальности «Сестринское дело», «Акушерское дело» или «Лечебное дело», прошедший обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации по вопросам профилактики неинфекционных заболеваний и формирования здорового образа жизни. Как следует из объяснений Красильниковой И.Н., в случае наличия в списке вакансий данной должности она бы не отказалась от занятий данной должности, пройдя необходимое обучение.

Анализ штатного расписания, представленного ответчиком, показал, что по состоянию на 1 января 2018 г. имелась вакансия – 0,25 ставки медицинской сестры врача оториноларинголога, медицинская сестра кабинета врача – инфекциониста (0,5 ставки), медицинская сестра (соц.пом.) кабинета врача психиатра- нарколога (1 ставка), медицинская сестра кабинета врача психиатра - нарколога (1 ставка), данные должности не были предложены истцу при сокращении.

Так же из штатной расстановки (тарификационный список работников Х (должности медицинского и фармацевтического персонала) по состоянию на 01 января 2018 г. и 19 марта 2018 г. усматривается занятие одним лицом – сотрудником БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» нескольких должностей, в том числе на полную ставку. Так, в частности по разделу тарификационного списка работников Х (кабинет-невролога) Х занимает 1 ставку фельдшера и одновременно 1 ставку медицинской сестры, в разделе

врача-фтизиатра Х занимает 1 ставку фельдшера и одну ставку медицинской сестры участковой.

В ходе судебного следствия было также установлено, что после вынесения ответчиком приказа Х от 20 декабря 2017 г., которым были внесены изменения в штатное расписание БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ», приказом от 29 декабря 2017 г. № Х «О временной замене должности в штатном расписании» была произведена замена в штатном расписании должности фельдшера ОСМП 1,0 ставки на должность медицинской сестры ОСМП 1,0 ставки с 29 декабря 2017 г., с указанием – «на период отсутствия основного работника». Как следует из письменных материалов дела, а также объяснений представителя ответчика данная должность была вакантна и ранее никем не занималась. Анализ штатных расписаний от 20 декабря 2017 г., 1 января, 20 марта 2018 г. показал, что в штатных расписаниях замена должности фельдшера на медицинскую сестру ОСМП не прослеживается. На должность медсестры ОСМП приказом Х от 29 декабря 2017 г. с 29 декабря 2017 г. была принята Х, с которой был заключен трудовой договор, и которая работает в данной должности по настоящее время. Данную должность Красильниковой И.Н. не предлагали, Красильникова И.Н. по своим квалификационным требованиям данной должности соответствует.

Таким образом, вопреки требованиям действующего законодательства, доказательств того, что Красильниковой И.Н. предлагались все вакантные должности, ответчиком представлено не было.

Кроме того, судом установлено нарушение процедуры увольнения Красильниковой И.Н., в связи с ее членством в профсоюзном органе.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при растор-

жении трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст.373 ТК РФ.

Как следует из материалов дела и объяснений сторон, 19 декабря 2017 г. в адрес межрегиональный профессиональный союз работников здравоохранения «Добро» был направлен проект приказа «О внесении изменений в штатное расписание «БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» (приказ главным врачом был подписан 20 декабря 2017 г.), в сопроводительном письме было указано, что данный проект приказа является основанием при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ с членом профсоюза «Добро» Красильниковой И.Н. В соответствии со ст.373 ТК РФ было предложено рассмотреть проект приказа и дать мотивированное мнение.

25 декабря 2017 г. главному врачу БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» была направлена выписка из решения за подписью председателя первичной профсоюзной организации Смирновой Е.С., из которого следовало, что профсоюзная организация считает Приказ о внесении изменений в штатное расписание незаконным, нарушающим законодательство РФ, а также считает неправомерным принятие работодателем решения о возможном расторжении трудового договора с медицинской сестрой по приему вызовов и передаче их выездной бригаде Красильниковой И.Н., указывали, что в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ приложенные документы не подтверждают правомерность его принятия.

Как следует из сопроводительного письма от 09 февраля 2018 г. Х главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» председателю профкома Смирновой Е.С. была вручена копия приказа «О внесении изменений в штатное расписание «БУЗ ХК Хабаровская ЦРБ». В соответствии со ст.373 ТК РФ председателю профкома Смирновой Е.С. было предло-

жено дать мотивированное мнение для принятия решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ с Красильниковой И.Н. Иных документов, кроме приказа о внесении изменений в штатное расписание не направлялось.

В установленный законом срок в адрес главного врача было направлено письмо исх. Х от 19 февраля 2018 г., из которого следовало, что работодателем для решения вопроса не представлены необходимые документы, также в письме имелась ссылка на направленное ранее мотивированное мнение профсоюза, из которого следует, что принятие решения об увольнении Красильниковой И.Н. не правомерно.

Дополнительных документов в адрес профсоюза БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ», в том числе проект приказа о прекращении трудового договора с Красильниковой И.Н., предложения вакансий и др. документы, указанные в качестве оснований для вынесения приказа Х от 19 марта 2018 г., в профсоюзный орган не направлялось.

Как следует из приказа об увольнении Красильниковой И.Н. мнение профсоюзного комитета также не указано в качестве оснований при принятии решения. Из пояснений представителя ответчика Корчагина А.Р. следует, что мнение профсоюзного органа при увольнении Красильниковой И.Н. не учитывалось, поскольку связи с малочисленностью первичной профсоюзной организации работодателем при издании приказа о прекращении трудового договора с Красильниковой И.Н. применялись нормы ст.372 ТК РФ, а не ст.373 ТК РФ.

При таких обстоятельствах суд признает незаконным увольнение Красильниковой И.Н. по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку при ее увольнении работодателем не были соблюдены требования

ч. 2 ст. 81 и ч. 1 ст. 180 ТК РФ, обязывающие работодателя предлагать работнику все имеющиеся вакансии, а также ст.373 ТК РФ. Тем самым ответчик нарушил процедуру увольнения по сокращению штата работника, в связи с чем суд приходит к выводу о необходимости восстановления истца на работе, взыскании в ее пользу заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Согласно справки, представленной ответчиком, среднемесячная заработная плата Красильниковой И.Н. составляет 21031 рубль 43 копейки, выплаченное пособие по сокращению за период с 20 марта по 19 апреля составляет – 23636 рублей 87 копеек, следовательно, невыплаченная заработная плата за минусом пособия по сокращению составляет за период с 20 марта по 18 мая 2018 г. 24559 рублей 13 копеек (21031,43 руб. / 30 дней x 60 – 23636,87 руб.).

В соответствии со ст. 1101 ГК РФ компенсация морального вреда осуществляется в денежной форме. Размер компенсации морального вреда определяется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины причинителя вреда в случаях, когда вина является основанием возмещения вреда. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости. Характер физических и нравственных страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств, при которых был причинен моральный вред, и индивидуальных особенностей потерпевшего.

Поскольку в данном случае имело место нарушение трудовых прав истца, суд находит требования Красильниковой И.Н. о взыскании компенсации морального вреда подлежащими удовлетворению частично. С учетом обстоятельств данного дела, степени вины работодателя, характе-

ра и степени нравственных страданий истца, а также с учетом требований разумности и справедливости, суд оценивает причиненный Красильниковой И.Н. моральный вред в общей сумме 15000 рублей.

Согласно ч. 1 ст.103 ГПК РФ государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов. В соответствии ст. 61.1 БК РФ государственная пошлина подлежит взысканию в доход муниципального района – Хабаровский муниципальный район признает искомые требования о признании

Руководствуясь ст.ст. 197-198 ГПК РФ, суд

РЕШИЛ:

Иск Красильниковой И.Н. к БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» удовлетворить частично.

Признать незаконным и отменить приказ главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» о прекращении трудового договора с работником Красильниковой И.Н. № Х от 19 марта 2018 г.

Восстановить Красильникову И.Н. на работе в БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в должности медицинской сестры по приему вызовов и передаче их выездным бригадам отделения скорой медицинской помощи.

Решение в этой части подлежит немедленному исполнению.

Взыскать с БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в пользу Красильниковой И.Н. средний заработок за время вынужденного прогула с 20 марта по 18 мая 2018 г. в размере 24559 рублей 13 копеек (за исключением ранее выплаченного пособия по сокращению за период с 20 марта по 19 апреля 2018 г. - 23636,87 руб.), компенсацию морального вреда в сумме 15000 рублей.

В остальной части иска отказать.

Взыскать с БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в бюджет Хабаровского муниципального района государственную пошлину в сумме 1536 рублей 77 копеек.

Решение может быть обжаловано путем подачи апелляционной жалобы в Хабаровский краевой суд через Хабаровский районный суд в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме.

Мотивированное решение изготовлено 23 мая 2018 г.

Судья

Методика написания апелляционной жалобы

Наименование суда

Истец: Ф.И.О., адрес проживания

Ответчик: наименование организации - работодателя
или Ф.И.О. работодателя-физического лица,
адрес регистрации

Апелляционная жалоба

на решение (указывается наименование суда, номер и дата
дела)

1. Указывается обжалуемое решение суда первой инстанции.

2. Приводятся доводы, в соответствии с которым решение суда должны быть признаны незаконными и отменены.

В соответствии с п.1 ст.330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются:

1) неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела;

2) недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела;

3) несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела;

4) нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

На основании изложенного прошу:

1. Отменить решение суда №... от.... .
2. Исковые требования удовлетворить в полном объеме.

Приложения:

1. Копия апелляционной жалобы для лиц, участвующих в деле.

_____ (данные апеллянта)

« ____ » _____ 20__ г.

Образец апелляционной жалобы

Хабаровский краевой суд
Заявитель: Красильникова Ирина Николаевна
Адрес: г. Хабаровск, ул. Ленина, 4
Ответчик: Бюджетное учреждение здравоохранения
Хабаровского края
«Хабаровская центральная районная больница»

г.Хабаровск, ул.Свободы, 28

Апелляционная жалоба
на решение Хабаровского районного суда
Хабаровского края
от 18.05.2018г.

18 мая 2018г. Хабаровским районным судом вынесено решение, согласно которому исковые требования Красильниковой Ирины Николаевны удовлетворены частично. Суд признал незаконным и отменил приказ главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» о прекращении трудового договора с работником Красильниковой И.Н. № Х от 19 марта 2018 г. Восстановил Красильникову И.Н. на работе в БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в должности медицинской сестры по приему вызовов и передаче их выездным бригадам отделения скорой медицинской помощи. Был взыскан с БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в пользу Красильниковой И.Н. средний заработок за время вынужденного прогула с 20 марта по 18 мая 2018 г. в размере 24559 рублей 13 копеек (за исключением ранее выплаченного пособия по сокращению за период с 20 марта по 19 апреля 2018 г. -

23636,87 руб.), компенсацию морального вреда в сумме 15000 рублей.

Считаем решение суда незаконным и подлежащим отмене по следующим основаниям.

В соответствии с п. 1 ст. 330 ГПК РФ основаниями для отмены или изменения решения суда в апелляционном порядке являются:

- 1) неправильное определение обстоятельств, имеющих значение для дела;
- 2) недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела;
- 3) несоответствие выводов суда первой инстанции, изложенных в решении суда, обстоятельствам дела;
- 4) нарушение или неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

2. Неправильным применением норм материального права являются:

- 1) неприменение закона, подлежащего применению;
- 2) применение закона, не подлежащего применению;
- 3) неправильное истолкование закона.

В данном случае имело место недоказанность установленных судом первой инстанции обстоятельств, имеющих значение для дела, неправильное применение норм материального права.

Работодателем были соблюдены все требования законодательства при сокращении штата работников БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ».

Прежде всего, истцу были предложены все вакантные должности, соответствующие ее квалификации, но от которых она отказалась. Работодатель вправе сам реализовывать свои права на подбор кадров, включать дополнительные квалификационные требования, не указанные в квалификационном справочнике. По этой причине был принят

работник на вакантную должность. Иные вакантные должности не должны быть предложены, т.к. работодатель не обязан переподготавливать работника по другим специальностям за счет собственных средств. Следовательно, гарантии прав работников, предусмотренные ст. 81 ТК РФ, были соблюдены.

Судом также не верно указано, что не была соблюдена процедура уведомления профсоюзного органа при увольнении истца. Основания для согласования работодателем проекта приказа об увольнении истца с межрегиональным профессиональным союзом работников здравоохранения «Добро» отсутствовали, поскольку ответчику не поступало документов, подтверждающих членство Красильниковой И.Н. в профсоюзе «Добро». Следовательно, ответчик не знал о членстве истца в профсоюзе, а как следствие, не должен был соблюдать требования законодательства в части уведомления о предстоящем увольнении.

Таким образом, увольнение было законным и обоснованным. Суд неправильно истолковал нормы закона.

На основании изложенного, прошу:

1. Отменить решение Хабаровского районного суда Хабаровского края от 18 мая 2018.

2. Отказать в удовлетворении исковых требования Красильниковой И.Н.

Приложение:

Копия жалобы для лиц, участвующих в деле

Главный врач _____ Петрова Е.Н.

« ____ » _____ 2018г.

Образец апелляционного определения

Хабаровский краевой суд
Апелляционное определение

от 25 июля 2018 года

г. Хабаровск

Судебная коллегия по гражданским делам Хабаровского краевого суда в составе:

председательствующего Образцова О.В.,
судей Белозеровой Л.В., Медведчикова Е.Г.,
при секретаре Кипиной Е.В.

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по апелляционной жалобе бюджетного учреждения здравоохранения Хабаровского края «Хабаровская центральная районная больница» на решение Хабаровского районного суда Хабаровского края от 18 мая 2018 года (с учетом определения Хабаровского районного суда Хабаровского края от 31 мая 2018 года об исправлении арифметической ошибки в решении суда), которым иск Красильниковой И.Н. к БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» удовлетворен частично.

Признан незаконным и отменен приказ главного врача БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» о прекращении трудового договора с работником Красильниковой И.Н. № 39 от 19 марта 2018 года.

Красильникова И.А. восстановлена на работе в БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в должности

Решение в этой части постановлено к немедленному исполнению.

С БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в пользу Красильниковой И.Н. взысканы средний заработок за время вынужденного прогула с 20 марта по 18 мая 2018

года в размере 18 425 рублей 99 копеек (за исключением ранее выплаченного пособия по сокращению за период с 20 марта по 19 апреля 2018 года – 23 636 рублей 87 копеек), компенсация морального вреда в сумме 15 000 рублей.

В остальной части иска отказано.

С БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» в бюджет Хабаровского муниципального района взыскана государственная пошлина в сумме 1536 рублей 77 копеек.

Заслушав доклад судьи Вологодского областного суда Образцова О.В., объяснения Красильниковой И.Н., ее представителя по ходатайству Смирновой Е.С., представителей бюджетного учреждения здравоохранения <адрес> «Хабаровская центральная районная больница» по доверенностям Корчагина А.Р., Аксеновой А.В., заключение прокурора прокуратуры Хабаровского края Мининой Н.В., полагавшей решение законным и обоснованным, судебная коллегия

установила:

Красильникова И.Н. состояла в трудовых отношениях с бюджетным учреждением здравоохранения Хабаровского края «Хабаровская центральная районная больница» (далее – БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ») в должности

Приказом от 19 марта 2018 года № 39 Красильникова И.Н. уволена с занимаемой должности по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение штатов).

Оспаривая законность увольнения, Красильникова И.Н. обратилась в суд с иском, в котором просила признать незаконным и отменить приказ от 19 марта 2018 года № 39, признать увольнение незаконным, восстановить на прежней работе, взыскать компенсацию за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда в размере 50 000 рублей, мотивируя исковые требования нарушением про-

цедуры увольнения, так как не были предложены все имеющиеся вакантные должности, в частности медицинской сестры бригады скорой медицинской помощи. В нарушение пункта 3.7 Коллективного договора, которым предусмотрено содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, истцу не было предложено пройти соответствующую подготовку. Неправомерными действиями ответчика причинен моральный вред, оцениваемый в 50 000 рублей.

В судебном заседании истец Красильникова И.Н. и ее представитель Смирнова Е.С. искимые требования поддержали, дополнительно суду пояснили, что ответчиком была нарушена процедура увольнения в части отсутствия согласования увольнения по сокращению штатов в профсоюзе, в котором состоит истец.

Представитель ответчика БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» по доверенности Корчагин А.Р. искимые требования не признал, указав на законность увольнения Красильниковой И.Н.

Судом принято приведенное решение.

В апелляционной жалобе БУЗ ХК «Хабаровская ЦРБ» ставит вопрос об отмене решения суда, указывая на законность увольнения истца, которой были предложены все вакантные должности, соответствующие ее квалификации, но от которых она отказалась. Работодатель вправе сам реализовывать свои права на подбор кадров, включать дополнительные квалификационные требования, не указанные в квалификационном справочнике. Основания для согласования работодателем проекта приказа об увольнении истца с межрегиональным профессиональным союзом работников здравоохранения «Добро» отсутствовали, поскольку

ответчику не поступало документов, подтверждающих членство Красильниковой И.Н. в профсоюзе «Добро».

Судебная коллегия, проверив законность и обоснованность обжалуемого решения, в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, обсудив возражения Красильниковой И.Н., полагает, что решение принято судом в соответствии с фактическими обстоятельствами дела и требованиями действующего законодательства.

Разрешая требования Красильниковой И.Н. о признании увольнения незаконным, суд первой инстанции, оценив по правилам статьи 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации представленные доказательства в совокупности, пришел к обоснованному выводу о незаконности увольнения истца по основанию, предусмотренному пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку при его увольнении работодателем не были соблюдены требования части 3 статьи 81 и части 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, обязывающие работодателя предлагать работнику все имеющиеся вакансии.

Судебная коллегия соглашается с указанными выводами суда первой инстанции, поскольку они соответствуют нормам материального права, регулирующим спорные правоотношения, и установленным обстоятельствам дела.

Довод апелляционной жалобы на законность увольнения истца, которой были предложены все вакантные должности, соответствующие ее квалификации, но от которых она отказалась, судебной коллегией признаются несостоятельными в силу следующего.

Согласно разъяснению, данному в пункте 29 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

рации», в соответствии с частью 3 статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Исходя из положений части 3 статьи 81 и части 1 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации предлагать другую имеющуюся работу (должность) работодатель обязан в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

Исследовав должностные инструкции медицинской сестры кабинета врача психиатра, медицинской сестры детского общеобразовательного учреждения, медицинской сестры кабинета врача-стоматолога, суд обоснованно пришел к выводу о том, что Красильникова И.Н. соответствовала квалификационным требованиям, предъявляемым к указанным вакантным должностям, однако они ей предложены не были, как не были предложены и вакансии медицинской сестры врача оториноларинголога (0,25 ставки), медицинской сестры кабинета врача-инфекциониста (0,5 ставки), медицинской сестры (соц. пом.) кабинета врача психиатра-нарколога (1 ставка), а так же должность медицинской сестры отделения скорой медицинской помощи, на которую была принята Дубова Л.Ю.

Указанные обстоятельства подтверждаются материалами дела, что свидетельствует о нарушении ответчиком требований статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации при увольнении истца.

Доказательств, с достоверностью подтверждающих, что требования данной нормы закона были выполнены, ответчиком не представлено.

Кроме того, при рассмотрении дела суд пришел к выводу о несоблюдении ответчиком требований статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора с истцом.

Согласно части 2 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При этом в силу статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа о расторжении трудового договора, с работником, являющимся членом профессионального союза, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Как установлено судом и следует из материалов дела, работодателем в профсоюзную организацию проект приказа о возможном расторжении трудового договора с истцом и ее увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, а также копии документов, являющихся основанием для принятия мотивированного решения по данному вопросу, не направлялись.

Данные обстоятельства, а также факт членства истца в профсоюзной организации представителем ответчика в суде первой инстанции не оспаривались.

При изложенных обстоятельствах судебная коллегия полагает, что содержащийся в решении суда вывод о том, что увольнение истца произведено с нарушением процедуры, предусмотренной частью 3 статьи 81 и частью 1 статьи 180, а также статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации, является правильным и подтверждается материалами дела.

Установив, что увольнение Красильниковой И.Н. по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации произведено с нарушением действующего законодательства суд правильно удовлетворил требования о восстановлении на работе, и в соответствии с требованиями статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации восстановил истца в прежней должности, взыскав в ее пользу заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию причиненного незаконным увольнением морального вреда.

На основании изложенного, судебная коллегия полагает, что судом первой инстанции были правильно установлены обстоятельства, имеющие значение для дела, выводы суда, изложенные в решении, соответствуют установленным обстоятельствам, нормы материального и процессуального права применены судом верно, в связи с чем решение суда является законным и обоснованным, а доводы апелляционной жалобы не подлежащими удовлетворению.

Руководствуясь статьей 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

решение Хабаровского районного суда Хабаровского края от 18 мая 2018 года (с учетом определения Хабаров-

ского районного суда Хабаровского края от 31 мая 2018 года об исправлении арифметической ошибки в решении суда) оставить без изменения, апелляционную жалобу без удовлетворения.

Методика написания кассационной жалобы

Наименование суда

Истец: наименование, адрес

Ответчик: наименование, адрес
гос. пошлиной не облагается

Кассационная жалоба

на решение (указывается наименование суда, номер и дата дела), апелляционное определение (указывается наименование суда дата и номер дела)

1. Указываются обжалуемые судебные акты.

2. Приводятся доводы, в соответствии с которыми акты должны быть признаны незаконными и отменены. Следует обратить внимание, что ключевым моментом является указание на то, в чем заключаются допущенные судами существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, повлиявшие на исход дела, с приведением доводов, свидетельствующих о таких нарушениях.

На основании изложенного прошу:

1. Отменить решение (апелляционное определение) суда №... от....

В просительной части заявляется требование об отмене актов, которые, по мнению кассатора, нарушают его права.

Приложения:

1. Решение суда первой инстанции по делу № .. от...

2. Апелляционное определение по делу № .. от...

3. Копия кассационной жалобы для лиц, участвующих
в деле.

« ____ » _____ 20 ____ г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Методические рекомендации по подготовке и проведению деловой игры «Модельный судебный процесс»

Деловые игры – одна из активных методик обучения, относящаяся к инновационным образовательным технологиям. Деловая игра по дисциплине «Судебная практика по трудовым делам» может быть проведена в различных формах. Наиболее интересна и познавательна такая форма, как модельный судебный процесс, который представляет собой воспроизведение деятельности участников судебного процесса на основе реальных фактических обстоятельств дела.

Деловую игру можно условно разбить на три этапа:

- 1) подготовка к деловой игре;
- 2) проведение деловой игры;
- 3) подведение итогов.

Подготовка к модельному судебному процессу – первый этап деловой игры. Приступать к нему необходимо за 2-4 недели до предполагаемой даты ее проведения.

На данном этапе преподаватель должен выдать обучающимся необходимый материал и обеспечить условия для ознакомления с ним. Исходя из фабулы дела, преподаватель распределяет роли между обучающимися с учетом их пожеланий. Участниками модельного судебного процесса по трудовому спору, как правило, являются судья (судьи), секретарь, прокурор, истец, представитель истца, ответчик, представитель ответчика, свидетели. Если на одну и ту же роль претендуют сразу несколько человек, выбор конкретного участника осуществляется на конкурсной основе с учетом предыдущей работы обучающегося на практических занятиях. По итогам распределения ролей

преподаватель составляет окончательный список участников.

Проведение деловой игры – второй и ключевой этап модельного судебного процесса. Судебный процесс проводится в условиях и обстановке, приближенных к практике, с обязательным учетом требований, предусмотренных гражданским процессуальным законодательством.

1. Председательствующий открывает судебное заседание и объявляет, какое дело подлежит рассмотрению (ст. 160 ГПК РФ).

2. Секретарь судебного заседания докладывает суду, кто из вызванных по делу лиц явился. Суд устанавливает личность явившихся, а также проверяет полномочия должностных лиц и представителей (ст. 161 ГПК РФ).

3. Свидетели после проверки их явки удаляются из зала судебного заседания в особую комнату (ст. 163 ГПК РФ).

4. Председательствующий объявляет состав суда, сообщает, кто участвует в качестве прокурора, секретаря судебного заседания и разъясняет лицам, участвующим в деле, их право заявлять отводы – суду, прокурору, секретарю судебного заседания (ст. 164 ГПК РФ).

5. Председательствующий разъясняет лицам, участвующим в деле, и представителям их процессуальные права и обязанности (ст. 165 ГПК РФ).

6. Ходатайства и заявления лиц, участвующих в деле, и представителей об истребовании новых доказательств и по всем другим вопросам, связанным с разбирательством дела, разрешаются определением суда после заслушивания мнений других лиц, участвующих в деле (ст. 166 ГПК РФ). Решение вопроса о возможности разбирательства дела в случае неявки в судебное заседание лиц, участвующих в деле, и других участников процесса (ст. 167, 168 ГПК РФ).

7. Суд переходит к рассмотрению дела по существу. Рассмотрение дела начинается докладом дела председательствующим. Затем председательствующий спрашивает, поддерживает ли истец свои требования, признает ли ответчик требования истца, не желают ли стороны окончить дело мировым соглашением или провести процедуру медиации (ст. 172 ГПК РФ).

8. После доклада суд заслушивает объяснения истца, ответчика (ст. 174 ГПК РФ).

9. Председательствующий спрашивает у сторон – истца, ответчика, имеют ли они что-либо добавить к своим объяснениям.

10. Суд, заслушав объяснения сторон и других лиц, устанавливает порядок допроса свидетелей и исследования других доказательств по делу (ст. 175 ГПК РФ).

11. Осуществляется допрос свидетелей (ст. 176–178 ГПК РФ):

1) каждый свидетель допрашивается отдельно. До допроса свидетеля председательствующий устанавливает личность свидетеля, возраст, род занятий, отношение к данному делу и взаимоотношения его со стороной – сторонами, другими лицами, участвующими в деле. Предупреждает об ответственности за отказ или уклонение от дачи показаний и за дачу заведомо ложных показаний;

2) у свидетеля отбирается подписка о том, что ему разъяснены его обязанности и ответственность;

3) председательствующий предлагает свидетелю сообщить суду все, что ему лично известно по делу;

4) после этого свидетелю могут быть заданы вопросы;

5) первым задает вопрос лицо, по заявлению которого вызван свидетель, его представитель, а затем другие лица и представители. Свидетелю, вызванному по инициативе суда, первым предлагает вопросы истец;

б) председательствующий и заседатели вправе задавать вопросы свидетелю в любой момент его допроса.

12. Исследование письменных доказательств. Письменные доказательства оглашаются в судебном заседании и предъявляются для ознакомления лицам, участвующим в деле, представителям. Только после этого участвующие в деле лица могут дать объяснения по поводу этих доказательств (ст. 181 ГПК РФ).

13. Оглашение личной переписки граждан. В целях охраны тайны переписки личная переписка граждан может быть оглашена в открытом судебном заседании только с согласия лиц, между которыми эта переписка происходила (ст. 181 ГПК РФ).

14. Исследование других доказательств (ст. 183–187 ГПК РФ). После исследования всех собранных по делу доказательств председательствующий предоставляет слово для заключения прокурору, представителю государственного органа или представителю органа местного самоуправления, участвующим в процессе в соответствии со ст. 45 и 47 ГПК РФ, после этого спрашивает у лиц, участвующих в деле, и представителей, не желают ли они выступить с дополнительными объяснениями (ст. 189 ГПК РФ). При отсутствии таких заявлений председательствующий объявляет разбирательство дела по существу оконченным, и суд переходит к заслушиванию судебных прений и заключения прокурора (ст. 189 ГПК РФ).

15. Судебные прения. Сначала выступает истец, его представитель, затем ответчик и его представитель. Участники могут обмениваться репликами. Право последней реплики всегда принадлежит ответчику и его представителю (ст. 190 ГПК РФ).

16. Удаление суда в совещательную комнату (ст. 192 ГПК РФ).

17. Объявление решения суда (ст. 193 ГПК РФ).

Подведение итогов – третий этап деловой игры. Преподаватель подводит итоги судебного заседания, обращает внимание на полноту достижения поставленных целей, на недостатки и положительные стороны, затем предлагает выслушать мнение обучающихся о деловой игре. Слово поочередно предоставляется участникам игры, экспертам из числа обучающихся, остальным членам учебной группы. Данные экспертами, участниками игры и группой оценки суммируются.

В настоящем пособии приведен примерный сценарий деловой игры – модельный судебный процесс по делу о расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Примерный сценарий деловой игры по теме «Расторжение трудового договора»

ПРИСУТСТВУЮТ: секретарь судебного заседания, прокурор, адвокат, истец, ответчица, два свидетеля, граждане, имеющие отношение к делу.

СЕКРЕТАРЬ (стоя): Суд идет, прошу встать!

Входят

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прошу садиться. Судебное заседание Октябрьского районного суда города Ижевска объявляется открытым. Слушается дело по иску Перышкина Ивана Ивановича к ООО «Рога и копыта» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Секретарь, доложите суду о явке лиц, вызванных по данному делу.

СЕКРЕТАРЬ: В судебное заседание явились истец, ответчица, свидетели, о вызове которых ходатайствовали стороны, прокурор.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд приступает к установлению личности явившихся в судебное заседание. Истец, пожалуйста, встаньте! Ваша фамилия, имя, отчество, год рождения?

ИСТЕЦ: Перышкин Иван Иванович, 1963 г.р.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Место жительства и место работы?

ИСТЕЦ: Проживаю в г. Ижевске, ул. Куйбышева, д. 48, кв.25. Сейчас безработный.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель ответчика, ваша доверенность, фамилия, имя, отчество, год рождения?

ОТВЕТЧИК: Сушкина Маргарита Николаевна, 1961 г.р.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Где проживаете и работаете?

ОТВЕТЧИК: Я живу в г. Ижевске, ул. Петрова, д.48, кв. 6. Директор ООО «Рога и копыта».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Свидетелей прошу выйти и ждать вызова в комнате для свидетелей. Объявляется состав суда. Истец и ответчик, встаньте. Ваше дело слушается в следующем составе: Председательствующий – судья Бакулина, секретарь судебного заседания- Иванова, в деле принимают участие помощник прокурора Октябрьского района г. Ижевска - Петров. Стороны, вы имеете право заявить отводы составу суда, секретарю судебного заседания и прокурору, если у вас есть данные об их заинтересованности в исходе дела или сомнения в их беспристрастности. Истец, вы доверяете рассматривать дело данному составу суда?

ИСТЕЦ: Доверяю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель ответчика, имеются ли у вас отводы суду?

ОТВЕТЧИК: Нет. Суду доверяю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, вы доверяете слушать дело данному составу суда?

ПРОКУРОР: Доверяю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Истец и представитель ответчика, встаньте! Суд разъясняет вам ваши процессуальные права и обязанности. Вы имеете право знакомиться с материалами дела, представлять доказательства, задавать вопросы с разрешения суда друг другу и свидетелям, заявлять ходатайства о приобщении к делу документов, о вызове дополнительных свидетелей и т. п., давать устные и письменные объяснения суду, представлять свои доводы и соображения по всем возникающим в ходе судебного разбирательства вопросам, иметь представителя по делу, в праве обжаловать решения суда. Вы, истец, имеете право отказаться от иска, а Вы, ответчица, можете признать иск. Ваша обязанность, стороны, заключается в том, чтобы быть перед судом правдивым и добросовестно пользоваться процессуальными правами. Истец, вам понятны ваши права и обязанности?

ИСТЕЦ: Да, понятны.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: А вам, представитель ответчика?

ОТВЕТЧИК: Понятны.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Истец, у вас есть какие-нибудь просьбы к суду?

ИСТЕЦ: Я прошу допустить к участию в деле в качестве моего представителя адвоката Копытову.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, вы не возражаете против удовлетворения ходатайства истца о допуске в процессе в качестве представителя адвоката Копытову?

ОТВЕТЧИК: Не возражаю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, ваше заключение по заявленному истцом ходатайству.

ПРОКУРОР: Я считаю, что оснований для отказа в удовлетворении ходатайства истца не имеется.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Совещаясь на месте, суд определил: ходатайство истца удовлетворить. Допустить к участию в деле для представления его интересов адвоката Копытову. Адвокат, предоставьте суду ваш ордер (*Адвокат передает председательствующему ордер.*) У вас есть отводы составу суда?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ИСТЦА (АДВОКАТ): Нет, не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Имеются ли у вас ходатайства?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ИСТЦА: Есть ходатайство о приобщении к делу доказательств (*Перечисляет какие, что могут подтвердить или опровергнуть по данному делу.*).

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель ответчика, ваше мнение по заявленному ходатайству?

ОТВЕТЧИК: Не возражаю (если возражает, по каким основаниям).

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, ваше мнение по заявленному ходатайству?

ПРОКУРОР: Не возражаю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, у вас есть какие-либо ходатайства?

ОТВЕТЧИК: Никаких ходатайств у меня нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, у вас есть ходатайства?

ПРОКУРОР: Не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд переходит к рассмотрению дела по существу.

Докладывается дело

Перышкин И.И. обратился в суд с иском к ООО «Рога и копыта» о признании незаконным приказа об увольнении № 5 от 21 октября текущего года и его отмене, о восстановлении в должности дезинфектора ветсанпропускника № 1 с 20 октября текущего года, об оплате времени вынужденного прогула с 20 октября текущего года по день вынесения решения суда, компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей. Истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях, работал в должности дезинфектора ветсанпропускника № 1. Приказом от 21 октября текущего года № 5 был уволен по подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за появление 16 октября текущего года на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. С увольнением не согласен, так как он не был освидетельствован на состояние опьянения, заключение о его нахождении в состоянии алкогольного опьянения сделано на основании предположений работников охраны. Во время рабочей смены, 16 октября текущего года в 13.30 работники охраны без достаточных оснований объявили ему, что он находится в состоянии алкогольного опьянения и предложили уйти домой, никаких актов об этом не составляли. С приказом об отстранении от работы в порядке ст. 76 Трудового кодекса РФ его не знакомили. 17 октября текущего года он отработал смену. Следующие два дня были выходными. 20 октября текущего года ему сказали, что он уволен. Трудовую книжку он получил лишь 19 ноября текущего года. Полный расчет произведен 17 ноября текущего года. Незаконное увольнение причинило нравственные и физические страдания, компенсацию морального вреда оценивает в 30 000 рублей.

Истец, вы поддерживаете свои исковые требования?

ИСТЕЦ: Да, поддерживаю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, вы признаете исковые требования?

ОТВЕТЧИК: По тем основаниям, которые указывает истец, не признаю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд переходит к заслушиванию объяснений сторон. Истец, изложите вашу просьбу суду.

ИСТЕЦ: Я состоял с ответчиком в трудовых отношениях, работал в должности дезинфектора ветсанпропускника № 1. Приказом от 21 октября текущего года № 5 был уволен по подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за появление 16 октября текущего года на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. С увольнением не согласен, так как я не был в состоянии алкогольного опьянения. Во время рабочей смены, 16 октября текущего года в 13.30 работники охраны без достаточных оснований объявили мне, что я нахожусь в состоянии алкогольного опьянения и предложили уйти домой, никаких актов об этом не составляли. С приказом об отстранении от работы в порядке ст. 76 Трудового кодекса РФ меня не знакомили. 17 октября текущего года я отработал смену. Следующие два дня были выходными. 20 октября текущего года мне сказали, что я уволен. Трудовую книжку я получил лишь 19 ноября текущего года. Полный расчет произведен 17 ноября текущего года. Незаконное увольнение причинило мне нравственные и физические страдания, я не сплю по ночам от того, что меня обвинили в употреблении алкоголя. Компенсацию морального вреда оцениваю в 30 000 рублей.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Скажите, истец, предлагали ли вам пройти медицинское освидетельствование на состояние опьянения?

ИСТЕЦ: Нет, не предлагали.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Вас ознакомили с приказом об увольнении?

ИСТЕЦ: Не помню.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, у вас есть вопросы к истцу?

ОТВЕТЧИЦА: Да, есть. Почему вы говорите, что не помните, как вас ознакомили с приказом?

ИСТЕЦ: Не помню ничего, меня незаконно уволили, приказ не отдали, трудовую книжку не выдали в день увольнения.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: У вас есть еще вопросы?

ОТВЕТЧИК: Вопросов больше нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель истца, у вас имеются вопросы к истцу?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Нет, вопросов нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, у вас имеются вопросы к истцу?

ПРОКУРОР: Есть один вопрос. Скажите, истец, как часто вы употребляете спиртные напитки?

ИСТЕЦ: Спиртное употребляю очень редко, больше по праздникам, иногда в выходные. На работе меня знают как непьющего человека.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель истца, у вас будут пояснения?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Да. Исковые требования поддерживаю в полном объеме, уточняю размер суммы, подлежащей взысканию за время вынужденного прогула - с 20 октября текущего года по 18 января 2010 года за 57 дней в размере 29 936 рублей 40 копеек из расчета среднедневного заработка 525 рублей 20 копеек, в обоснование иска привожу доводы, изложенные в исковом заявлении.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: суд переходит к заслушиванию объяснений ответчика. Ответчик, что вы хотите пояснить суду по поводу предъявленного к вам иска?

ОТВЕТЧИЦА: Иск не признаю, в обоснование возражений против удовлетворения иска суду поясняю, что факт нахождения истца в состоянии алкогольного опьянения подтвержден документально протоколом о нарушении пропускного режима, актом об отстранении его от работы, актом об отказе Перышкина написать объяснительную, заключением служебной проверки. При наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения было учтено предшествующее поведение истца, имеющего нарекания по работе, по поведению, обстоятельства совершения проступка. Истец поставил под угрозу распространение африканской чумы, поставил в опасность себя и третьих лиц, поскольку работал с щелочным раствором сильной концентрации.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Истец, у вас есть вопросы к ответчику?

ИСТЕЦ: Как вам не стыдно говорить, что я употребляю алкоголь и ставлю под угрозу жизнь других!!

ОТВЕТЧИЦА: Об этом говорят факты.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: У представителя истца имеются вопросы к ответчику?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Да. Почему вы не провели медицинское освидетельствование на состояние опьянения, а положились только на свидетельские показания?

ОТВЕТЧИЦА: Потому что истец отказался от освидетельствования. Кроме того, были явные признаки опьянения, в первую очередь запах и несвязная речь.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Вопросов к ответчику больше нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, у вас будут вопросы к ответчице?

ПРОКУРОР: Нет, не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд переходит к исследованию других доказательств. Нам осталось допросить свидетелей и ознакомиться с письменными доказательствами. Истец, каково ваше мнение о порядке исследования этих доказательств?

ИСТЕЦ: Мне безразлично.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель истца, ваше мнение?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ИСТЦА: Я считаю дальнейшее исследование доказательств начать с допроса свидетелей.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, как вы думаете?

ОТВЕТЧИЦА: На ваше усмотрение.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, ваше заключение по обсужденному вопросу.

ПРОКУРОР: Я согласен с порядком, предложенным представителем истца.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд, посоветовавшись на месте, определил: дальнейшее исследование начать с допроса свидетелей. Пригласите, пожалуйста, свидетеля Кукушкина Ивана Петровича.

Входит свидетель

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Свидетель, подойдите ближе. Ваша фамилия, имя, отчество, год рождения?

СВИДЕТЕЛЬ: Кукушкин Иван Петрович, 1965 г.р.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Место жительства и место работы?

СВИДЕТЕЛЬ: Проживаю в г. Ижевске, ул. Куропаткина, д. 48, кв.10. Работаю начальником караула в ООО «Рога и копыта» 10 лет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд предупреждает вас об уголовной ответственности по статьям 306 и 308 УК

РФ за отказ от дачи показания и за дачу ложных показаний. О том, что суд предупредил вас, распишитесь в протоколе у секретаря судебного заседания.

Свидетель подходит к секретарю
и расписывается в протоколе.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Свидетель, какие у вас отношения с истцом и ответчиком?

СВИДЕТЕЛЬ: Истец такой же работник, как и я. Один и тот же работодатель у нас – ООО «Рога и копыта».

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Сообщите суду все, что вам известно по рассматриваемому делу.

СВИДЕТЕЛЬ: Кукушкин был задержан в нетрезвом состоянии после обеда, дату не помню, в рабочий день рабочей недели. Я позвонил начальнику Ручкину, поставил его в известность о том, что истец находится в состоянии опьянения. Стали составлять протокол об этом. Перышкин нецензурно выразился и не стал расписываться. Составили протокол о нарушении режима, акт об отстранении от работы, акт об отказе написать объяснительную. Акт об отказе подписать приказ об отстранении. Перышкина от работы отстранил начальник, а он, свидетель, не допустил к работе. Перышкин ушел домой, пришел на следующий день на свое рабочее место. В тот день у него была нарушена координация движения, разговаривал нецензурно, чувствовался запах спиртного, перегара. Охранник Лукин составлял акт, который и сообщил, что Перышкин пришел пьяный с обеда (обедал дома). По требованию работника, который не соглашается с тем, что он находится в состоянии опьянения, возят на освидетельствование, а Перышкин не захотел. В трезвом состоянии он общается нормально, говорит о делах. А тут на вопрос: почему напился, объяснять не стал,

на предложение написать объяснительную, нецензурно ответил. Ранее подобные факты были, но это прикрывалось.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Часто ли вы видели Перышкина в нетрезвом состоянии?

СВИДЕТЕЛЬ: Да, раз в неделю точно.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Раньше тоже составляли акты о появлении на работе в состоянии опьянения?

СВИДЕТЕЛЬ: Не знаю, я нигде не расписывался.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Истец, вы желаете о чем-нибудь спросить свидетеля?

ИСТЕЦ: Вопросов у меня нет, он все врет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Есть ли вопросы к свидетелю у представителя истца?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Нет, не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, есть у вас вопросы?

ОТВЕТЧИЦА: Вопросов нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Есть ли вопросы к свидетелю у прокурора?

ПРОКУРОР: Вопросов не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд переходит к заслушиванию показаний свидетеля Лукина Петра Ивановича. Пригласите его.

Входит в зал заседаний

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Свидетель, ваша фамилия, имя, отчество, год рождения?

СВИДЕТЕЛЬ: Лукин Петр Иванович, 1973 г.р.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Место жительства и работы?

СВИДЕТЕЛЬ: Работаю охранником в ООО «Рога и копыта», проживаю в г.Ижевске, ул. К.Маркса, д.75, кв.17.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд предупреждает вас об уголовной ответственности по статьям 306 и 308 УК РФ за отказ от дачи показания и за дачу ложных показаний. О том, что суд предупредил вас, распишитесь в протоколе у секретаря судебного заседания.

Свидетель подходит к секретарю и расписывается.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: В каких отношениях, свидетель, вы находитесь со сторонами по делу?

СВИДЕТЕЛЬ: С Перышкиным я вместе работаю, а ответчик — моя начальница.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Расскажите суду все, что вам лично известно по делу.

СВИДЕТЕЛЬ: До января прошлого года я работал охранником службы безопасности. На посту осуществляется пропускной режим транспорта, я встречаю и запускаю технику. Я видел, что Перышкин садился в машину и уехал на обед, а когда вернулся, его шатало при выходе из машины. Это было 16 октября текущего года после 13 часов. У него из рта исходил резкий запах алкоголя. Чтобы избежать несчастного случая и отстранения от работы, я доложил начальнику караула. Место работы мое - у въездных ворот, именуется - дисбарьером. Объяснительную писать Перышкин отказался. Помимо свидетеля, в состоянии опьянения я видел водителей, строителей, начальников у строителей и многих других. Утром вид у Перышкина был помятый, было видно, что накануне он выпивал, но запаха не было.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Истец, у вас есть вопросы к свидетелю?

ИСТЕЦ: Вопросы нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Есть ли вопросы у представителя истца?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Нет, не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: У вас есть, ответчик?

ОТВЕТЧИЦА: У меня вопросов нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Есть ли вопросы к свидетелю у прокурора?

ПРОКУРОР: Нет, не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд переходит к исследованию письменных доказательств. К материалам дела приобщены следующие письменные доказательства: Устав ООО «Рога и копыта», свидетельство ЕГРЮЛ, трудовой договор с Перышкиным И.И., правила внутреннего трудового распорядка, копия приказа о приеме на работу, копия трудовой книжки, копия приказа об увольнении, копия объяснительных, акт об отстранении от работы, табель учета рабочего времени. Истец, у вас есть какие-нибудь замечания по поводу оглашенных письменных доказательств?

ИСТЕЦ: Никаких замечаний у меня нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Имеет ли замечание или вопросы представитель истца?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Замечаний нет. Документы соответствуют действительности.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, есть ли у вас замечания?

ОТВЕТЧИЦА: Не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Прокурор, есть ли у вас замечания?

ПРОКУРОР: Замечаний не имею.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Слово для заключения по делу предоставляется прокурору.

ПРОКУРОР: Я полагаю, что иск Перышкина И.И. не подлежит удовлетворению, так как работодателем соблюден порядок увольнения. Основание увольнения также было выбрано правильно.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Стороны, желаете ли вы чем-либо дополнить материалы дела?

ИСТЕЦ: Нет, не желаю.

ОТВЕТЧИЦА: Я тоже.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель истца, имеете ли вы какие-либо дополнения?

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Дополнений по делу не имеется.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Есть ли дополнения у прокурора?

ПРОКУРОР: Дополнений у меня нет.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Исследование дела объявляется законченным, суд переходит к заслушиванию судебных прений. Истец, что вы хотите сказать в прениях?

ИСТЕЦ: Я прошу восстановить меня на работе, я не пил!

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Представитель истца, вам предоставляется слово.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: Уважаемый суд! Материалами дела и показаниями свидетелей бесспорно установлено, что мой доверитель оказался жертвой недобросовестных поступков работодателя, который обвиняет его в употреблении алкоголя. На самом деле основанием увольнения является личная неприязнь директора к моему доверителю.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Ответчик, вам предоставляется слово для выступления в прениях.

ОТВЕТЧИК: Прошу признать увольнение законным.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Судебные прения закончены, стороны могут воспользоваться правом реплики. Стороны, желаете ли вы воспользоваться этим правом?

ИСТЕЦ: Нет, не желаю.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ: В реплике мне сказать нечего.

ОТВЕТЧИЦА: То же самое.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ: Суд удаляется в совещательную комнату для постановления решения.

Судья поднимается и уходит
СЕКРЕТАРЬ: Прошу встать!

Открывается дверь и входит судья
СЕКРЕТАРЬ: Суд идет, прошу встать!

Все встают.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬСТВУЮЩИЙ:

Оглашается решение:

Именем Российской Федерации Октябрьский районный суд РФ в составе председательствующего – судьи Бакулина Т.П., при секретаре Ивановой Р.П., с участием помощника прокурора Октябрьского района г. Ижевска Петрова С.А. и представителя истца Копытовой А.М., рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело № 2-143 по иску Перышкина И.И. к ООО «Рога и копыта» о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, установил:

Исковые требования Перышкина И.И. к ООО «Рога и копыта» о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, об оплате времени вынужденного прогула, взыскании компенсации морального вреда в размере 30 000 рублей, оставить без удовлетворения.

Решение может быть обжаловано в Верховный Суд Удмуртской Республики в течение одного месяца со дня принятия решения судом в окончательной форме через суд, вынесший решение.

Мотивированное решение составлено судьей 25 января текущего года.

Учебное издание

**Колеватова Валентина Сергеевна,
Русских Татьяна Владимировна,
Шишкина Кристина Владимировна**

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
ПО ТРУДОВЫМ ДЕЛАМ**

Учебно-методическое пособие

2-е издание, переработанное и дополненное

Авторская редакция

Подписано в печать 11.03.2019. Формат 60x84 ¹/₁₆.

Печать офсетная. Усл.печ.л. 16,5. Уч.-изд.л. 10,6.

Тираж 30 экз. Заказ №

Издательство «*Jus est*»

Издательский центр «Удмуртский университет»

426034, Ижевск, Университетская, д. 1, корп. 4, каб. 207

Тел./факс: + 7 (3412) 500-295 E-mail: editorial@udsu.ru