

Дайджест ключевых судебных решений Высших Судов РФ 2018/2019

1. Нахождение в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребенком, равно как и беременность признаются уважительными причинами для пропуска срока на обращение в суд

В 2019 году Верховный Суд РФ неоднократно указывал на то, что беременность работницы, а также факт нахождения в отпусках по беременности и родам и по уходу за ребенком, являются уважительными причинами пропуска срока на обращение в суд. Ключевым аргументом Суда по таким делам является то, что приоритетными обязанностями для работницы в указанные периоды являются защита её здоровья в период беременности, защита интересов ее малолетних детей и забота о них.

В одном деле, работница обратилась в суд с требованием о выплате премии за прошлые периоды работы. Компания ссылаясь на пропуск работницей срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренного статьей 392 Трудового кодекса РФ. В свою очередь, работница просила суд признать причину пропуска срока уважительной и восстановить его, указывая на то, что является матерью троих детей, в спорный период неоднократно находилась в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком.

В другом деле, работница не согласилась с увольнением, но обратиться в суд смогла только через несколько месяцев после расторжения договора. Одной из причин пропуска срока обращения стало то, что она была в отпуске по беременности и родам и в суд пошла только после рождения ребенка.

По мнению Верховного Суда РФ, рассматривая оба дела, нижестоящие судебные инстанции, отказавшие работницам в признании причин пропуска срока уважительными, не приняли во внимание всю совокупность обстоятельств, которые не позволили работницам своевременно обратиться в суд. В частности, такими обстоятельствами названы установленные Конституцией РФ гарантии прав женщин на материнство, заботу о детях и их воспитание, а также положения Конституции РФ, гарантирующие женщинам, сочетающим деятельность на основании трудового договора с исполнением семейных обязанностей, равную с другими гражданами возможность реализации прав и свобод в сфере труда.

В обоих случаях, Верховный Суд РФ признал причины пропуска работницами срока на обращение в суд уважительными и направил дела на новое рассмотрение.

Источник: *Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 января 2019 года № 78-КГ18-74; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05 августа 2019 года № 16-КГ19-21*

2. Верховный Суд РФ признает факт обращения работника в ГИТ уважительной причиной пропуска срока обращения в суд

Срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом исходя из совокупности всех обстоятельств, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за защитой нарушенного трудового права. Одним из таких обстоятельств Верховный Суд РФ называет факт обращения работника за защитой трудовых прав в ГИТ.

По факту увольнения работник обратился в инспекцию труда. ГИТ указала ему на необходимость обращения в суд. Работник подал иск с пропуском срока. Первая и вторая инстанции поддержали работодателя и срок не восстановили.

Верховный Суд РФ направил дело на новое рассмотрение. По мнению Суда, Работник добросовестно ожидал, что сможет восстановить свои права через ГИТ. По совокупности обстоятельств причина пропуска срока была признана уважительной.

Источник: п. 10 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2019) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17.07.2019)

3. ГИТ не уполномочена штрафовать работодателя за нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания

Верховный Суд РФ указал, что государственная инспекция труда не может привлечь работодателя к административной ответственности за нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения. Этот вывод основан на том факте, что государственная инспекция труда не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

В данном деле, ГИТ оштрафовала работодателя за то, что, по мнению должностного лица инспекции труда, работник был неправомерно привлечен к дисциплинарной ответственности в связи с несоблюдением работодателем требований порядка применения дисциплинарных взысканий. Компания обжаловала постановление ГИТ, Суд ее поддержал.

Источник: Постановление Верховного Суда РФ от 18 января 2019 года по делу № 19-АД18-32

4. Верховный Суд РФ разъяснил порядок взыскания ущерба с работника

Верховный суд РФ подтвердил, что обязанность работника, в том числе бывшего, возместить причиненный компании ущерб, включая случаи заключения между сторонами соглашения о добровольном возмещении материального ущерба, возникает в связи с трудовыми отношениями. Поэтому к таким отношениям применяются нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие материальную ответственность сторон трудового договора.

В данном деле, компания и бывший работник, уличенный в хищении средств из кассы, заключили соглашение о возмещении денежных средств. По факту отказа работника от возмещения части суммы, организация обратилась в суд. Работодатель требовал взыскать остаток долга и неустойку за просрочку выплаты по правилам Гражданского кодекса РФ.

Верховный суд не поддержал такой подход. Привлекать бывшего работника к материальной ответственности и заключать с ним соглашение о возмещении ущерба нужно было по правилам трудового, а не гражданского законодательства. Дело было отправлено на новое рассмотрение.

Источник: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 03.06.2019 № 9-КГ19-5

5. Конституционный Суд РФ разъяснил как делать выплаты при ликвидации компании

Конституционный Суд РФ признал норму, которая лишает работника возможности получить выплату, когда компания уже ликвидирована, неконституционной, в связи с чем предписал законодателю устранить соответствующий законодательный пробел. До внесения изменений в законодательство, Конституционный Суд РФ рекомендовал работодателям выбрать один из способов выхода из указанной ситуации:

- увеличить увольняемому работнику размер выходного пособия (например, через трудовой договор или коллективный договор); или
- использовать гражданско-правовые механизмы, не противоречащие законодательству.

В данном деле, с работником был расторгнут трудовой договор в связи с ликвидацией компании. В течение двух месяцев с момента увольнения работнику не удалось трудоустроиться. При этом работник не смог предъявить к бывшему работодателю требование о предоставлении гарантии в форме сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства, поскольку процедура ликвидации компании была завершена и в единый реестр юридических лиц были внесены сведения о прекращении деятельности компании.

Работник пытался признать запись о ликвидации компании незаконной ввиду наличия у компании непогашенной задолженности перед кредиторами. Однако работнику было отказано, поскольку процедура ликвидации компании не была нарушена.

Источник: *Постановление Конституционного Суда РФ от 19 декабря 2018 года № 45-П*

6. Верховный Суд РФ объяснил разницу между договором подряда и трудовым договором

Верховный Суд РФ указал на различия договора подряда и трудового договора.

По договору подряда подрядчик:

- сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта;
- работает на свой риск.

По трудовому договору работник:

- принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции;
- включается в состав персонала работодателя;
- подчиняется установленному режиму труда;
- работает под контролем и руководством работодателя;
- не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Истец обратился в суд с иском о признании договора подряда трудовым. Верховный Суд РФ указал, что в договоре между истцом и компанией были условия, характерные для трудового договора (например, рабочее место, обязанность подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка).

В Определении Верховный Суд РФ разъяснил, что первостепенной является правовая природа отношений сторон. Важно выяснить, имелись ли в действительности между сторонами признаки трудовых отношений и трудового договора, нежели то, как юридически оформлены отношения.

Источник: *Определение Верховного Суда РФ от 14 января 2019 года № 5-КГ18-259*

7. Компания должна придерживаться выбранного механизма индексации заработной платы

Верховный Суд РФ в очередной раз подтвердил свои разъяснения о том, что индексация не является единственным способом повышения уровня реального содержания заработной платы. Коммерческие организации, без государственного участия, вправе самостоятельно выбирать способ повышения реального уровня заработных плат своих работников. Тем не менее, после закрепления конкретного механизма, его следует придерживаться.

В данном деле, работодатель установил в положении об индексации, что в качестве способа повышения зарплаты им была избрана именно индексация. Впоследствии, когда возник спор с работником, компания утверждала, что ему выплачивались премии, что обеспечило исполнение компанией требований закона об индексации.

Верховный Суд РФ с такой позицией не согласился и отправил дело на новое рассмотрение, так как работодатель своими действиями нарушил утвержденный им же самим механизм индексации.

Источник: *Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019 № 89-КГ18-14*

8. Компания будет оштрафована за наличие ошибок в уведомлении об увольнении иностранного работника

Верховный Суд РФ пояснил, что уведомление, поданное не по установленной форме, свидетельствует о неисполнении компанией обязанности, что влечет административную ответственность.

Компания своевременно подала в МВД сведения о расторжении трудового договора с иностранцем. При этом, поданное уведомление содержало несколько ошибок, за что компания была оштрафована. Основанием привлечения работодателя к ответственности стало то, что поданное уведомление не соответствовало форме, установленной законом.

Пытаясь оспорить привлечение к административной ответственности, организация ссылалась на малозначительность допущенного правонарушения. Однако Верховный Суд РФ согласился с привлечением организации к административной ответственности и указал, что не имеется оснований для признания совершенного правонарушения малозначительным и, как следствие, освобождения организации от административной ответственности.

Источник: *Постановление Верховного Суда РФ от 27 декабря 2018 года по делу № 127-АД18-6*

9. По трудовым спорам взыскать судебные расходы с физического лица не получится, даже если компания выиграла

Верховный Суд РФ дважды подтвердил практику о том, что в целях предоставления дополнительных гарантий гражданам при обращении в суд с трудовым спором, Трудовым кодексом РФ установлено правило об освобождении их от оплаты пошлин и судебных расходов.

В рамках одного трудового спора между работником и компанией была проведена судебная почерковедческая экспертиза, за проведение которой определенную денежную сумму уплатила компания. Компания пыталась взыскать уплаченную денежную сумму в судебном порядке с проигравшего работника.

По другому делу компания пыталась взыскать расходы на юридические услуги с гражданина, который проиграл спор об установлении трудовых отношений.

В обоих случаях Верховный Суд РФ определил, что на истца, обратившегося в суд с требованием, вытекающим из трудовых отношений, не может быть возложена обязанность по оплате судебных расходов компании, в пользу которой состоялось решение суда.

Источник: *Определение Верховного Суда РФ от 17 декабря 2018 года № 3-КГ18-15; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15.07.2019 № 75-КГ19-3*

10. Судам следует определять наличие признаков неоднократности неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей

Верховный Суд РФ дважды обратил внимание на необходимость исследования признаков неоднократности неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

В одном деле, компания уволила работника за неоднократное нарушение правил внутреннего распорядка в части графика рабочего времени. В качестве основания увольнения послужил тот факт, что работник в течение трех различных рабочих дней отсутствовал на рабочем месте непродолжительное время (меньше двух часов в течение каждого дня).

Работник обращал внимание на то, что работодатель не знакомил ее с локальным нормативным актом, устанавливающим режим рабочего времени. Работодатель заявлял, что режим работы был опубликован в электронном журнале, с сообщениями в котором работник должен знакомиться не реже двух раз в день, а также режим работы обсуждался на собрании работников.

Верховный Суд РФ не принял в качестве доказательств электронное ознакомление с режимом работы.

Кроме того, по мнению Верховного Суда РФ, действия работодателя по составлению и изданию в короткий промежуток времени в отношении работника нескольких актов об отсутствии работника на рабочем месте, нескольких приказов о проведении служебного расследования, нескольких приказов о наложении дисциплинарных взысканий и приказа о расторжении трудового договора могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению работника и злоупотреблению правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении.

В другом деле, работник нарушил трудовую дисциплину, ему вынесли выговор, а затем уволили за проступок, совершенный им ранее вынесения ему выговора.

Суды первой и второй инстанции поддержали работодателя, однако Верховный Суд РФ с ними не согласился. По мнению Верховного Суда РФ, в промежуток времени между выговором и увольнением, работник не нарушал трудовую дисциплину – значит критерий неоднократности не был соблюден.

Источник: *Определение Верховного Суда РФ от 25 марта 2019 года № 5-КГ18-305, Определение Верховного Суда РФ от 08 апреля 2019 года по делу № 18-КГ18-270*

11. Работодателя привлекут к ответственности за нарушение правил дорожного движения, допущенные работником

Конституционный Суд РФ обратил внимание на то, что действует презумпция того, что за рулем транспортного средства находится его собственник. Тот факт, что работник-водитель в обход работодателя использовал транспортное средство в нарушение требований законодательства, не освобождает собственника этого транспортного средства (т.е., работодателя) от административной ответственности. По мнению Конституционного Суда РФ, именно работодатель должен нести риски и последствия необеспечения надлежащего контроля за своим работником.

Источник: *Постановление Конституционного Суда РФ от 18 января 2019 года № 5-П*

12. Размер «золотого парашюта» не может быть произвольным и нарушать законные интересы компании

Верховный Суд РФ подтвердил, что размер «золотого парашюта» руководителя организации должен соответствовать системе оплаты труда компании и не может быть произвольно большим.

В данном деле, стороны предусмотрели, что при досрочном увольнении по решению участников общества генеральный директор получит заработную плату за период, оставшийся до истечения срока полномочий. Несмотря на то, что трудовые отношения с руководителем были прекращены за девять месяцев до окончания его полномочий, компания выплатила ему только стандартное выходное пособие в размере трехкратного среднего месячного заработка. Генеральный директор обратился в суд.

Компания утверждала, что участники общества не давали согласия на повышенную компенсацию, а председатель общего собрания при подписании трудового договора злоупотребил правом.

Верховный Суд РФ поддержал компанию, указав, что повышенная компенсация не была установлена ни уставом организации, ни локальными нормативными актами, ни решением общего собрания о назначении генерального директора.

Источник: *Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 08.04.2019 № 81-КГ18-27*

Примечание: Обращаем Ваше внимание на то, что вся информация была взята из открытых источников. Автор данного письма не несет ответственность за последствия, возникшие в результате принятия решений на основе данной информации.



Ирина Анюхина

Партнер, Трудовое право

E: ianyukhina@alrud.com

Юридическая фирма года в России, Who's Who Legal Awards 2016 – 2019;
Лучшая юридическая фирма года в России, The Lawyer European Awards 2015;
Лидирующие позиции в Chambers Global & Europe, Chambers HNW, Legal 500, IFLR1000.

