



**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА
Конституционного Суда
Российской Федерации
и Верховного Суда
Российской Федерации
по социально-трудовым
вопросам**

Москва
2014 г.

**ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ПРОФСОЮЗ РОССИИ
ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ**

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

**МОСКВА
2014 г.**

Введение	5
Список сокращений	6
Раздел 1. Решения Конституционного Суда РФ	7
1. Постановление о проверке конституционности положений закона о профсоюзах в части основных терминов	7
2. Постановление по делу о проверке конституционности Федерального закона «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях».....	12
3. Постановление о праве неработающих граждан, получающих трудовую пенсию или пенсию по государственному пенсионному обеспечению, на компенсацию расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, и о финансовом обеспечении данного права.....	15
4. Постановление по делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 ТК РФ	19
5. Определение о нарушении конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».....	22
6. Определение об отказе в принятии к рассмотрению жалобы на нарушение конституционных прав частью 4 статьи 261 ТК РФ	25
7. Определение о проверке конституционности части первой статьи 374 ТК РФ	29
8. Определение по жалобе ОАО «Судостроительный завод «ЛОТОС» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 ТК РФ	31

Раздел 2. Определения Верховного Суда РФ	33
Глава 1. Защита трудовых прав и свобод	33
1.1. О признании забастовок незаконными / законными.....	33
1.2. О порядке рассмотрения коллективного трудового спора.....	48
1.3. О признании незаконным отказа в предоставлении профсоюзу персональных данных работников	50
Глава 2. Взыскание заработной платы, оплаты отпуска	53
2.1. О взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы.....	53
2.2. О признании факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов.....	58
2.3. О взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов, понуждении перерасчета оплаты отпуска, понуждении начислять и выплачивать заработную плату в соответствии с законодательством	60
2.4. О недопустимости взыскания излишне выплаченных работнику отпускных, которые не было возможности удержать при увольнении.....	63
2.5. О признании правомерным продления отпуска без сохранения заработной платы в связи с временной нетрудоспособностью работника и отсутствии его вины в несвоевременном предоставлении документов, подтверждающих факт нахождения на больничном	66

Глава 3. Прекращение трудового договора	68
3.1. Об изменении даты приема на работу, изменении формулировки основания увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении нарушенных прав в оплате труда, компенсации морального вреда.....	68
3.2. О признании распоряжения об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании расходов на оплату услуг представителя.....	70
3.3. О признании незаконным отказа в отзыве заявления об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.....	83
Глава 4. Пенсионное и социальное обеспечение.....	88
4.1. О признании права на досрочную пенсию (включение в специальный стаж периода работы председателем цехового комитета).....	88
4.2. О возмещении вреда здоровью	91
4.3. О взыскании недоплаты ежемесячных страховых выплат	94

Введение

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

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

Отменяя либо изменяя определение или постановление нижестоящего суда, Верховный Суд РФ констатирует наличие нарушения закона, допущенного в предыдущем судебном разбирательстве (досудебном производстве), приводит соответствующие мотивы и правовые основания для отмены или корректирования судебного решения. Оставляя судебное решение без изменения, вышестоящий суд констатирует его законность, обоснованность и справедливость.

Ценность судебной практики высшей судебной инстанции заключается в том, что практика разрешения конкретных дел выступает ориентиром для единообразного и правильного применения гражданских и гражданско-процессуальных норм нижестоящими судами, что, в свою очередь, обеспечивает реализацию конституционного положения о равенстве всех граждан перед законом и судом.

Работники предприятий горно-металлургического комплекса (ГМК) порой сталкиваются с нарушениями их трудовых прав работодателями или должностными лицами государственных органов, вследствие чего нередко вынуждены обращаться за защитой нарушенных прав и интересов в суд, рассматривая его как единственно возможный способ восстановления справедливости.

Судебная система в нашей стране предусматривает несколько судебных инстанций, предоставляя сторонам возможность обжаловать судебные постановления, с которыми они не согласны. При этом зачастую бывает так, что именно Верховный Суд РФ, рассматривая дело,

ставит последнюю точку, создавая тем самым образец для разрешения аналогичных споров.

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

Данный сборник предназначен для использования приведенных материалов проактивом и юристами профсоюза в своей правозащитной деятельности и включает в себя наиболее актуальные решения Конституционного суда РФ и Верховного Суда РФ по социально-трудовым вопросам.

Надеемся, что материалы сборника будут полезны в практической работе и помогут в отстаивании и защите прав и интересов членов профсоюза.

Список сокращений:

Абз. – абзац

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский Кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

КЗоТ РФ – Кодекс законов о труде Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

Конституция РФ – Конституция Российской Федерации

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации

МОТ – Международная Организация Труда

ПФ РФ – Пенсионный Фонд Российской Федерации

П. – пункт

Пп. – подпункт

РФ – Российская Федерация

Ст. – статья

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации

ФЗ – Федеральный закон

ФСС РФ – Фонд социального страхования Российской Федерации

Ч. – часть

Раздел 1. Решения Конституционного Суда РФ

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 октября 2013 г. № 22-П

О проверке конституционности положений закона о профсоюзах в части основных терминов

Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства (Нефтегазстройпрофсоюз) и Общероссийский профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ оспорили конституционность положений статьи 3 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Закон о профсоюзах), определяющей значение следующих основных терминов, применяемых для целей данного закона: «первичная профсоюзная организация», «общероссийский профсоюз», «общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов», «межрегиональный профсоюз», «межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов», «территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов», «территориальная организация профсоюза», «профсоюзный орган», «профсоюзный представитель (доверенное лицо)», «организация», «работодатель», «работник», «член профсоюза».

Гагаринский районный суд решением от 02.12.2011 г. удовлетворил требования Гагаринского межрайонного прокурора г. Москвы о признании недействительными с момента принятия ряда положений Устава Нефтегазстройпрофсоюза в редакции, утвержденной решением состоявшегося 22-23 декабря 2010 г. V съезда профсоюза, как противоречащих федеральным законам «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и «Об общественных объединениях» (Закон об общественных объединениях).

Определением Московского городского суда от 02.03.2012 г. решение суда первой инстанции было частично изменено: некоторые пункты и главы Устава признаны не соответствующими законодательству в части, предусматривающей создание в структуре Нефтегазстройпрофсоюза объединенной профсоюзной организации, цеховой профсоюзной организации, профсоюзной группы, межрегиональной профсоюзной организации, а также устанавливающей правила их организации и деятельности, поскольку, как указал суд, статья 3 Закона о профсоюзах определяет структурное построение профсоюза и не подлежит расширительному толкованию применительно к содержащемуся в ней перечню структурных подразделений.

Определением судьи Мосгорсуда в передаче кассационной жалобы Нефтегазстройпрофсоюза для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции отказано.

Аналогичная ситуация произошла и в Профсоюзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ. По итогам проверки, проведенной Гагаринской межрайонной прокуратурой Москвы по обращению Министерства юстиции РФ о несоответствии действующему законодательству отдельных положений Устава профсоюза в редакции, утвержденной VII съездом данного профсоюза 18.08.2010 г., в адрес его председателя было внесено представление об устранении выявленных нарушений. В связи с тем что требования, содержащиеся в представлении, были отклонены, Гагаринский межрайонный прокурор направил в районный суд заявление о признании недействительными ряда положений Устава в новой редакции и обязанности внести в него изменения в соответствии с требованиями статьи 3 Закона о профсоюзах.

Решением Гагаринского районного суда от 09.06.2011 г., оставленным без изменения определением Московского городского суда от 22.12.2011 г., требования прокурора были удовлетворены в полном объеме исходя, в частности, из того, что в перечень структурных подразделений профсоюза, содержащийся в пункте 5.1 его Устава, включены не предусмотренные Законом о профсоюзах территориальные организации – муниципальные (районные, городские и приравненные к ним) и межмуниципальные, а также объединяющие их региональные (республиканские, краевые, областные и приравненные к ним) и межрегиональные организации. В передаче кассационных жалоб ответчика для рассмотрения в судебном заседании суда кассационной инстанции также было отказано.

В ходе рассмотрения указанных дел суды общей юрисдикции отвергли как основанные на неверном толковании Закона о профсоюзах доводы Нефтегазстройпрофсоюза России и Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ о том, что ст. 3 Закона о профсоюзах содержит лишь перечень основных терминов, которые в нем используются, и не ограничивает профсоюз в определении своей внутренней структуры.

Несоответствие ст. 3 Закона о профсоюзах статьям 6 (часть 2), 7 (часть 2), 18, 30 и 55 (части 2 и 3) Конституции РФ заявители усматривали в том, что ее положения – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – устанавливают исчерпывающий перечень структурных подразделений профсоюза и тем самым препятствуют созданию иных, не поименованных в них структурных подразделений, т.е. ограничивают его право самостоятельно определять в уставе свою внутреннюю структуру.

Поскольку нарушение своих конституционных прав заявители не связывают с содержанием абз. 9 – 14 ст. 3 Закона о профсоюзах, раскрывающих значение используемых в нем терминов «профсоюзный орган», «профсоюзный представитель (доверенное лицо)», «организация», «работодатель», «работник», «член профсоюза», предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ по этому делу являлись абз. 1 – 8 данной статьи, которые содержат определения видов профсоюзных организаций, в той мере, в какой они служат основанием для решения вопроса о правомочии профсоюза самостоятельно определять свою внутреннюю (организационную) структуру.

Конституция РФ закрепляет в числе основных прав человека право каждого на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов, и гарантирует свободу деятельности общественных объединений. Право каждого на создание профсоюзов и на вхождение в них для защиты своих интересов провозглашено Всеобщей декларацией прав человека.

Право каждого на свободу объединения с другими, включая право создавать для осуществления и защиты своих экономических и социальных интересов профсоюзы и вступать в таковые по своему выбору при единственном условии соблюдения правил соответствующей организации, закреплено Конвенцией о защите прав человека и основных свобод, Международным пактом о гражданских и политических правах и Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах.

Европейский Суд по правам человека в своей практике исходит из того, что право создавать профсоюзы и вступать в них, как оно определено п. 1 ст. 11 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, является одной из форм или специальным аспектом свободы объединения.

Будучи институтом гражданского общества, профсоюзы путем сотрудничества с работодателями и институтами публичной власти обеспечивают участие работников в установлении условий труда и тем самым – взаимодействие гражданского общества и государства в сфере управления трудом, стабильность трудовых отношений. Соответственно, Конституция РФ защищает не только свободу создания профсоюзов, но и свободу их деятельности, с тем чтобы граждане, объединившись, имели возможность эффективно отстаивать свои социально-трудовые права и интересы. Исходя из этого федеральный законодатель определяет с учетом требований международно-правовых актов основы реализации гражданами конституционного права на объединение в профессиональные союзы, создания и деятельности профсоюзов, их правовое положение, права и обязанности.

Осуществляя соответствующее правовое регулирование, федеральный законодатель в силу ряда статей Конституции РФ не вправе допустить искажений самого существа права на объединение в профсоюзы, которое в соответствии с Конвенцией МОТ №87 относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию включает право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Необоснованные препятствия в определении структуры профсоюза, как это следует из ст. 8 данной Конвенции, п.3 ст. 22 Международного пакта о гражданских и политических правах, п.3 ст. 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и ст. 5 Европейской социальной хартии (пересмотренной), не согласуются с провозглашенной ими свободой объединения.

Деятельность профсоюзов подчинена целям их создания, а правовая природа и статус профсоюзов как общественных объединений обуславливают их правомочие самостоятельно определять свою внутреннюю (организационную) структуру, причем таким образом, чтобы обеспечить осуществление возложенных на них законом и уставами представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов своих членов, в том числе решать вопросы о необходимости создания конкретных структурных подразделений и закреплять в уставе соответствующие положения.

Свобода, которой в силу статей ТК РФ работники и работодатели как стороны социального партнерства пользуются при определении форм и способов своего взаимодействия, позволяет профсоюзам в целях обеспечения эффективного сотрудничества с работодателями устанавливать свою структуру, соотносимую со структурной организацией работодателя, построением конкретной отрасли экономики или иной сферы профессиональной деятельности. Тем самым предполагается, что создание тех или иных структурных подразделений профсоюза не носит произвольного характера, – оно в значительной степени обусловлено структурой организации – работодателя, подчинено общей цели оптимизации сотрудничества социальных партнеров и связано с решением задач, возложенных на профсоюз.

В ст. 3 «Основные термины» Закона о профсоюзах приводятся значения применяемых для целей данного закона терминов, которыми определяются возможные виды профсоюзных организаций (их статус).

Включение в текст названного Закона этих положений (которые действуют в неизменном виде с момента его принятия в 1996 году) было направлено на достижение определенности и ясности правового регулирования, обеспечение единообразия в понимании соответствующих

терминов, исключение возможности их произвольного использования в организационном построении профсоюзов. В течение длительного времени они применялись в соответствии с их буквальным смыслом и ни сами по себе, ни в системе действующего правового регулирования не рассматривались как устанавливающие исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым – ограничивающие правомочия профсоюзов самостоятельно разрабатывать свою организационную структуру и создавать иные, помимо упомянутых в них, профсоюзные организации и их структурные подразделения, в том числе участвующие в системе социального партнерства по согласованию с работодателями, представителями работодателей и необходимые, по мнению профсоюза, для его эффективной деятельности и решения стоящих перед ним задач.

Соответственно, положения абз. 1-8 ст. 3 Закона о профсоюзах не препятствовали осуществлению гражданами конституционного права на объединение в профсоюзы, внутренняя (организационная) структура которых разрабатывалась без какого-либо вмешательства органов государства, оформлялась принимаемыми в демократических процедурах (на съездах, конференциях, собраниях) решениями и закреплялась в учредительных документах (уставах и положениях). Между тем, как следует из представленных КС РФ материалов, в 2011 году данная статья была истолкована Министерством юстиции РФ, органами прокуратуры и судами как определяющая структурное построение профсоюза, содержащая исчерпывающий перечень видов профсоюзных организаций и не допускающая возможность создания профсоюзов других видов, а также создания в их структуре не предусмотренных ею подразделений.

В результате такого истолкования были признаны противоречащими федеральному законодательству Устав Нефтегазстройпрофсоюза России в части, предусматривавшей создание объединенной профсоюзной организации и межрегиональной профсоюзной организации, цеховой профсоюзной организации и профсоюзной группы, и Устав Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в части, предусматривавшей создание территориальных организаций – муниципальных и межмуниципальных, а также объединяющих их региональных и межрегиональных организаций. Во исполнение принятых судебных постановлений в эти уставы были внесены соответствующие изменения.

Тем самым в правоприменительной практике положениям абз. 1 – 8 ст. 3 Закона о профсоюзах был придан смысл, расходящийся с целями, которые преследовал федеральный законодатель при их включении в данный закон, что в нарушение требований ряда статей Конституции

РФ, а также общепризнанных принципов и норм международного права повлекло ограничение права профсоюзов – заявителей по настоящему делу самостоятельно решать вопросы, касающиеся их внутренней структуры, и признание противоречащими федеральному законодательству и, соответственно, недействительными отдельных положений уставов, принятых на съездах этих профсоюзов в демократической процедуре.

Таким образом, на основании вышеизложенного КС РФ признал положения абз. 1– 8 ст. 3 Закона о профсоюзах не соответствующими Конституции РФ, ее статьям 15 (часть 4), 30 (часть 1) и 55 (часть 3) в той мере, в какой эти положения – по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, – рассматриваются как устанавливающие закрытый (исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений и тем самым не позволяющие профсоюзам самостоятельно, исходя из стоящих перед ними целей и задач, определять свою внутреннюю (организационную) структуру, в том числе создавать профсоюзные организации и структурные подразделения профсоюзных организаций, не упомянутые в данном законе.

КС РФ также постановил – правоприменительные решения, вынесенные в отношении Нефтегазстройпрофсоюза России и Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и основанные на абз. 1-8 ст. 3 Закона о профсоюзах в той мере, в какой они признаны настоящим Постановлением не соответствующими Конституции РФ, подлежат пересмотру в установленном порядке.

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 февраля 2013 г. № 4-П

По делу о проверке конституционности Федерального закона «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях»

Группа депутатов Государственной Думы обратилась в Конституционный Суд РФ с запросом о проверке конституционности принятого Федерального закона «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и Федеральный закон «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях», порядка его принятия, содержания и смысла

отдельных его положений. По их мнению, при рассмотрении законопроекта были нарушены нормы Регламента Государственной Думы. Кроме того, они сочли чрезмерными введенные размеры штрафов, продолжительность обязательных работ. Закон, как указали заявители, необоснованно расширил круг обязанностей организатора публичного мероприятия и предоставил региональным властям слишком широкие полномочия по регулированию таких мероприятий.

Заявитель С. оспаривал нормы о невозможности лица, имеющего неснятую или непогашенную судимость за совершение умышленного преступления против основ конституционного строя и безопасности государства или преступления против общественной безопасности и общественного порядка либо несколько раз привлекавшегося к административной ответственности в течение срока, когда оно считается подвергнутым административному наказанию, быть организатором публичного мероприятия.

КС РФ постановил, что минимальный размер штрафа за нарушения правил проведения массовых мероприятий (10 тыс. рублей для граждан и 50 тыс. рублей для должностных лиц) не позволяет учесть все обстоятельства дела и обеспечить должную индивидуализацию ответственности. Тем самым, это положение противоречит Конституции РФ. До тех пор, пока размер штрафа не будет снижен законодателем, суды вправе назначать штрафы ниже минимального размера, установленного оспоренными нормами.

Суд посчитал, что назначение обязательных работ в качестве административного наказания за одно лишь формальное нарушение законодательства о публичных мероприятиях может быть расценено как средство подавления инакомыслия. Исходя из этого, не соответствует Конституции норма, позволяющая применять данную меру в качестве санкции за правонарушения, не связанные с причинением ущерба здоровью, нанесением вреда имуществу или иными подобными последствиями. То есть теперь обязательные работы до двухсот часов будут применяться только к тем, кто причинил вред здоровью других граждан или нанес ущерб имуществу в ходе проведения акции.

Положения закона о максимальных размерах штрафов за нарушения установленного порядка на массовых мероприятиях признаны не противоречащими Конституции. Однако такое наказание может быть назначено только с учётом всех обстоятельств дела, если наложение меньшего по размеру штрафа не позволяет надлежащим образом обеспечить предупреждение новых нарушений.

Суд признал противоречащей Конституции норму, устанавливающую гражданско-правовую ответственность организатора публичного мероприятия за действия его участников вне зависимо-

сти от его вины и надлежащей осмотрительности. Данное положение закона оказывает сдерживающее воздействие на свободу собраний и противоречит принципам обоснованности и справедливости.

Нормы об административной ответственности организатора за действия, нанешие вред здоровью или имуществу, признаны конституционными. Однако для привлечения организатора к ответственности необходимо установить, что именно он своими виновными действиями или бездействием способствовал нанесению этого вреда.

КС РФ отметил, что норма о специально отведенных местах для публичных мероприятий («гайд-парках») направлена на создание дополнительных условий для реализации права на свободу собраний. Но эта цель не будет достигнута, если в регионе недостаточное количество подобных мест и их параметры приводят к неравенству юридических условий реализации гражданами своего права. Закон не исключает этого и тем самым противоречит Конституции. Впредь до внесения надлежащих изменений региональные власти должны исходить из необходимости наличия мест, специально отведенных для проведения публичных мероприятий, как минимум, в каждом городском округе и муниципальном районе.

КС РФ признал не противоречащим Конституции положение о временном запрете выступать организатором массового мероприятия для граждан, дважды в течение года привлекавшихся к административной ответственности. При этом Суд отметил, что подобный запрет не ограничивает права гражданина находиться на мероприятии рядовым участником или распорядителем. Предъявление к инициаторам проведения собраний, митингов, демонстраций, шествий и пикетирований особых требований обусловлено тем, что одной из основных целей любого публичного мероприятия является привлечение общественного внимания и, следовательно, оно объективно затрагивает интересы значительного числа граждан (как принимающих в публичном мероприятии непосредственное участие, так и претерпевающих те или иные последствия его проведения), чем создается потенциальная опасность нарушения общественного порядка.

Оценивая конституционность оспариваемого закона по порядку принятия, КС РФ отметил факт отступления от некоторых требований Регламента Государственной Думы, которое, однако, не смогло исказить предназначение и результат законодательного процесса (в частности, Государственной Думой было не выполнено требование о направлении законодательным (представительным) и высшим исполнительным органам государственной власти субъектов РФ законопроекта по предмету совместного ведения перед его рассмотрением в первом и втором чте-

ниях). Исходя из этого Суд не находит оснований, чтобы признать процедуру противоречащей Конституции. В то же время Государственной Думе необходимо внести изменения в Регламент и определить порядок ускоренного рассмотрения законопроектов.

По данному постановлению имеется особое мнение судьи КС РФ В. Ярославцева, согласно которому оспариваемый закон в целом по порядку его принятия не соответствует Конституции РФ.

3. Постановление Конституционного суда РФ от 14 мая 2013 г. №9-П

О праве неработающих граждан, получающих трудовую пенсию или пенсию по государственному пенсионному обеспечению, на компенсацию расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, и о финансовом обеспечении данного права

Конституционный суд РФ рассмотрел дело о проверке конституционности п. 4 ст. 26 Федерального закона от 22.08.2004 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (закон № 122-ФЗ).

Названным законом была изложена в новой редакции ст. 4 Закона РФ от 19.02.1993 г. №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (Закон о гарантиях северянам): согласно ее части первой гарантии и компенсации, установленные данным Законом и иными нормативными правовыми актами РФ, являются расходными обязательствами РФ в части, касающейся граждан, работающих в организациях, финансируемых из федерального бюджета, лиц, обучающихся в высших учебных заведениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, финансируемых из федерального бюджета, военнослужащих, уволенных по возрасту или в связи с сокращением Вооруженных Сил РФ, в части граждан, получающих пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств Фонда социального страхования РФ, в части неработающих граждан, получающих трудовую пенсию или

пенсию по государственному пенсионному обеспечению за счет средств Пенсионного фонда РФ и федерального бюджета.

Конституционность названного законоположения оспаривала гражданка М. – неработающая пенсионерка. До переезда в 2010 году на постоянное место жительства в город Кингисепп Ленинградской области М. проживала в г. Ковдор Мурманской области.

Решением Ковдорского районного суда от 29.10.2010 г. М. было отказано в удовлетворении иска к Управлению ПФР в Ковдорском районе, Отделению Федерального казначейства по Ковдорскому району и Управлению Федерального казначейства по Мурманской области о взыскании связанных с переездом транспортных затрат.

Принимая такое решение, законность и обоснованность которого подтверждена определениями Мурманского областного суда и Верховного Суда РФ, Ковдорский районный суд исходил из того, что порядок финансового обеспечения установленной постановлением Правительства РФ от 11.08.1992 г. № 572 компенсации неработающим пенсионерам расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в статье 4 закона о гарантиях северянам в редакции закона 122-ФЗ отсутствует, а какого-либо нормативного правового акта, предусматривающего возможность и порядок предоставления этой выплаты указанной категории граждан с 1 января 2005 года, не принято.

По мнению М., оспариваемое законоположение противоречит статьям 2, 7 (часть 1), 18, 19 и 55 (часть 2) Конституции РФ в той мере, в какой после 1 января 2005 года (даты вступления Закона № 122-ФЗ в силу) оно препятствует реализации неработающими пенсионерами права на компенсацию расходов, связанных с выездом на новое место жительства из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Конституционный суд РФ в своем постановлении указал следующее.

Конституция, провозглашая Российскую Федерацию правовым и социальным государством, устанавливает, что в РФ охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка, в частности, инвалидов и пожилых граждан, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты, и гарантирует каждому социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности и в иных случаях, установленных законом.

В силу приведенных конституционных положений и исходя из гуманистических начал социального государства, законодатель обязан создать такую систему социальной защиты, которая позволяла бы наиболее уязвимым категориям граждан получать поддержку, включая материальную, со стороны государства и общества и обеспечивала бы благоприятные, не ущемляющие охраняемое государством достоинство

личности условия для реализации своих прав теми, кто в силу возраста, состояния здоровья или по другим не зависящим от них причинам не может трудиться.

К числу лиц, нуждающихся в такой поддержке, относятся неработающие пенсионеры, выезжающие из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, проживание в которых оказывает негативное воздействие на здоровье человека и требует дополнительных финансовых затрат. Учитывая уровень пенсионного обеспечения, не позволяющий этим гражданам, основным и, как правило, единственным источником существования которых является трудовая пенсия или пенсия по государственному пенсионному обеспечению, в полной мере нести расходы по переезду в регионы с благоприятными для проживания природно-климатическими условиями, государство предоставило им право на компенсацию связанных с переездом расходов.

Компенсация пенсионерам, переселяющимся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, расходов, связанных с выездом из указанных мест, была предусмотрена постановлением Правительства РФ от 11.08.1992 г. № 572 «О компенсации расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей» (постановление Правительства РФ № 572).

Согласно данному акту пенсионерам, наряду с иными категориями граждан, возмещается 100% произведенных транспортных затрат, включая перевозку личного имущества в количестве до 1000 килограммов на выезжающего и каждого члена его семьи; финансирование этих расходов осуществляется за счет средств республиканских бюджетов республик в составе РФ и бюджетов национально-государственных и административно-территориальных образований, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; в случае отсутствия в соответствующих бюджетах достаточных доходов для финансирования указанных расходов Министерству финансов РФ поручалось предусматривать на эти цели субвенции из республиканского бюджета РФ.

Утвержденный 10.11.1992 г. Порядок выплаты компенсации расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, возлагал выплату пенсионерам компенсации транспортных затрат на центральные бухгалтерии администраций городских, районных, сельских и поселковых Советов по документам органов социальной защиты населения по последнему месту проживания, подтверждающим факт получения пенсии.

Закон о гарантиях северянам, не затрагивая самого по себе предусмотренного постановлением Правительства РФ № 572 права пенсионеров, переселяющихся из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, на социальную поддержку в

виде компенсации расходов по переезду, изменил только источник финансирования этих расходов – они подлежали компенсации за счет консолидированного бюджета РФ.

С принятием Закона № 122-ФЗ в ст. 4 Закона о северянах прямое указание на компенсацию пенсионерам расходов по переезду за счет консолидированного бюджета РФ было заменено положением, согласно которому гарантии и компенсации, установленные законом, являются расходными обязательствами РФ в части, касающейся неработающих граждан, получающих трудовую пенсию или пенсию по государственному пенсионному обеспечению за счет средств ПФ РФ и федерального бюджета.

Внесенные изменения были направлены исключительно на определение нового порядка финансирования гарантий и компенсаций, которые установлены как данным Законом, так и иными нормативными правовыми актами РФ.

Следовательно, по смыслу п. 4 ст. 26 Закона №122-ФЗ во взаимосвязи с сохраняющими свою силу нормативными правовыми актами Съезда народных депутатов РФ (постановление от 21.04.1992 г. № 2707-1) и Правительства РФ (постановление от 11.08.1992 г. № 572), за неработающими пенсионерами, проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в настоящее время сохраняется право на получение социальной поддержки в виде компенсации расходов, связанных с переездом на новое место жительства, в размере 100% понесенных транспортных затрат, реализации которого не должно препятствовать отсутствие в статье 4 в редакции Закона № 122-ФЗ прямого указания на эту конкретную компенсацию и которому должна корреспондировать обязанность государства осуществлять соответствующее финансирование.

С тем чтобы не допустить ущемления прав указанной категории граждан, федеральный законодатель отнес гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством для неработающих пенсионеров, к расходным обязательствам РФ. Однако одновременное исключение из закона прямого указания на источник финансирования компенсации неработающим пенсионерам расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей привело к неопределенности правового регулирования в этой части.

Ссылаясь на отсутствие в Законе о гарантиях северянам упоминания о данной компенсации, а также на сохраняющие силу нормативные акты Съезда народных депутатов РФ и Правительства РФ, федеральные органы законодательной и исполнительной власти по-прежнему рассматривают в качестве источника финансирования данной компенсации бюджеты субъектов РФ, а потому не рассматривают эти

расходы в качестве расходных обязательств РФ и, соответственно, не учитывают их в федеральном бюджете.

Неопределенность сложившегося правового регулирования подтверждается и практикой арбитражных судов и судов общей юрисдикции, которые, не ставя под сомнение наличие у неработающих пенсионеров самого права на компенсацию расходов по переезду, различным образом подходят к решению вопроса об источнике финансирования затрат на выплату этой компенсации.

Неопределенность законодательной регламентации источников финансирования рассматриваемой компенсации не согласуется с общеправовым принципом юридического равенства и, не обеспечивая реализацию ранее предоставленного им в рамках социальной защиты права на такую компенсацию, приводит к нарушению принципа поддержания доверия граждан к закону и действиям государства.

Таким образом, КС РФ в своем решении установил, что в системе действующего правового регулирования за неработающими пенсионерами, проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в настоящее время сохраняется право на получение социальной поддержки в виде компенсации расходов, связанных с переездом на новое место жительства, в размере 100 % понесенных транспортных затрат.

КС РФ признал оспариваемую норму не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой содержащиеся в ней положения, четко не определяя источник финансирования компенсации неработающим гражданам, получающим трудовую пенсию или пенсию по государственному пенсионному обеспечению, расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, допускают возможность лишения данной категории граждан права на эту компенсацию.

Также КС РФ указал, что до внесения в действующее правовое регулирование соответствующих изменений, компенсация расходов по переезду относится к расходным обязательствам РФ.

4. Постановление Конституционного Суда РФ от 9 февраля 2012 г. № 2-П

По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 ТК РФ

Согласно ч. 8 ст. 325 ТК РФ, предусматривающей для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

государственную гарантию в виде компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ, размер, условия и порядок компенсации указанных расходов для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, – органами местного самоуправления, у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, – коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Т. обратилась с иском к ЗАО «Региональная экспертная компания», работником которого она являлась до выхода на пенсию, с требованием о взыскании расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно в июне – июле 2010 года.

Со ссылкой на названную норму Петрозаводский городской суд отказал Т. в удовлетворении исковых требований. Кассационным определением Верховного Суда Республики Карелия решение суда первой инстанции в этой части оставлено без изменения. Отказывая истце в удовлетворении заявленных требований, суды исходили из того, что ее бывший работодатель к бюджетной сфере не относится, в принятых же им локальных нормативных актах размер, условия и порядок компенсации соответствующих расходов не установлены; не предусмотрены они и в трудовом договоре с истицей. Т. не согласилась с вынесенным решением и обратилась с жалобой в Конституционный Суд РФ.

Нарушение своих конституционных прав, закрепленных ч. 8 ст. 325 ТК РФ Т. усматривает в том, что она не гарантирует равным образом всем лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. По мнению заявительницы, оспариваемая норма в силу своей неопределенности позволяет работодателям, не относящимся к бюджетной сфере, не предусматривать в коллективных договорах, локальных нормативных актах, трудовых договорах, а значит, и не выплачивать работникам указанную компенсацию, что ставит их в неравное положение по сравнению с работниками организаций, финансируемых из соответствующего бюджета, и тем самым противоречит ст. 19 Конституции РФ.

Конституционный Суд РФ в своем постановлении изложил следующее:

ТК РФ провозглашает приоритет сохранения жизни и здоровья работников и устанавливает равенство прав и обязанностей работодателей, а также равенство прав и обязанностей работников. Вместе с тем

этому не противоречит законодательное закрепление особенностей регулирования труда работников в зависимости от правового статуса работодателей. Законодатель может использовать дифференцированный подход к установлению различных гарантий и компенсаций для различных категорий субъектов трудовых отношений, если это обусловлено такими объективными факторами, как экономические характеристики работодателя. Это подтверждается общепризнанными принципами и нормами международного права. При этом **оспариваемая норма не дает работодателям права уклоняться от определения размера и условий предоставления компенсации. Более того, работодатель обязан провести переговоры с работником и конкретизировать компенсацию в коллективном или трудовом договоре, либо в локальном нормативном акте. Работник не может быть лишен права на компенсацию. И ему должна гарантироваться возможность выехать за пределы районов Крайнего Севера для использования отпуска и оздоровления. Наряду с этим для облегчения налогового бремени организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, законодателем предусмотрена возможность отнесения расходов на компенсацию к расходам на оплату труда, исключаемым из налогооблагаемой базы при определении объекта налогообложения по налогу на прибыль.**

Соответственно, **гарантия, установленная ч.8 ст.325 ТК РФ,** – поскольку законодатель связал ее предоставление исключительно с работой и проживанием в неблагоприятных природно-климатических условиях – **должна распространяться на всех лиц, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,** что в полной мере согласуется с необходимостью соблюдать при осуществлении правового регулирования конституционные принципы равенства и справедливости, означающие, помимо прочего, как неоднократно указывал Суд, запрет вводить такие ограничения в правах лиц, принадлежащих к одной категории, которые не имеют объективного и разумного оправдания (запрет различного обращения с лицами, находящимися в одинаковых или сходных ситуациях).

Таким образом, Суд признал положение ч.8 ст. 325 ТК РФ не противоречащим Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования оно **обязывает работодателей, не относящихся к бюджетной сфере и осуществляющих предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, к установлению в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборных орга-**

нов первичных профсоюзных организаций, или трудовых договорах компенсации работающим у них лицам расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах РФ в размере, на условиях и в порядке, которые должны соответствовать целевому назначению этой компенсации.

5. Определение Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2008 г. №1060-О-П

О нарушении конституционных прав и свобод пунктом 1 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

В Конституционный Суд РФ с жалобой обратился ФГУП «Полярный научно-исследовательский институт морского рыбного хозяйства и океанографии им. Н.М. Книповича» (ФГУП), в которой оспаривается конституционность п.1 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Закон о профсоюзах), согласно которому работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Из представленных суду материалов следовало, что 25.08.2006 г. сотрудник ФГУП М., являющаяся членом профсоюзного комитета, не освобожденным от основной работы председателем профсоюзной организации данного предприятия, в рабочее время на рабочем месте организовала кампанию по сбору подписей против установки пивных палаток в городе Мурманске.

ФГУП, посчитав, что М. нарушила правила внутреннего трудового распорядка, 05.09.2006 г. обратилось в Мурманскую областную организацию Российского профсоюза работников рыбного хозяйства с просьбой дать согласие на применение к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания, однако президиум этой организации не дал своего согласия, причем данное решение мотивировано не было (Постановление от 12.09.2006 г.). Российский профсоюз работников рыбного хозяйства в своем ответе сослался на отсутствие каких-либо нарушений норм трудового законодательства со стороны М.

По мнению заявителя, п.1 ст. 25 Закона о профсоюзах не соответствует статьям 8, 19 (часть 1), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 55 (часть 3), 118 (часть 1) и 123 (часть 3) Конституции РФ, поскольку ограничивает свободу экономической деятельности, искажает существо принципа свободы труда, умаляет право на доступ к правосудию, является дискриминационным, предоставляющим необоснованные преимущества работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, и создает для них возможность злоупотребления своими правами.

Вопрос о конституционности норм, устанавливающих особые гарантии трудовых прав работников, входящих в состав выборных коллективных органов профсоюзных организаций (включая их руководителей) и не освобожденных от основной работы по трудовому договору, уже был предметом рассмотрения Конституционного Суда РФ по делу в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово (Постановление от 24.01.2002 г. №3-П).

Действовавшее во время рассмотрения дела законодательство – КЗоТ РФ (ч.1 ст.235) и Закон о профсоюзах (статья 25) устанавливали, что работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители выборных профсоюзных органов в подразделениях предприятия, учреждения, организации – без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации, а руководители выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторы – органа соответствующего объединения профессиональных союзов. В соответствии с ч.2 ст. 235 КЗоТ РФ увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускалось, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппов – соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии – соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторов – с предварительного согласия соответствующего объединения профессиональных союзов.

КС РФ в Постановлении от 24.01.2002 г. № 3-П пришел к выводу о том, что запрет на увольнение работника, совершившего противоправное деяние, являющееся законным основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, представляет собой несоизмеримое ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника; такого рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных статьями 30 (часть 1), 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2) Конституции РФ; указанные законоположения предоставляют работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создают возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями статьи 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

ТК РФ закрепил иной круг гарантий для указанных категорий работников. Так, *ст. 374 ТК РФ содержит нормы, устанавливающие лишь особый порядок увольнения данных работников (с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа) и лишь по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.*

Следовательно, *ТК РФ не предусматривает для данных работников такой гарантии, как предварительное согласование с профсоюзным органом возможности привлечения их к дисциплинарной ответственности.*

Кроме того, *ст. 423 ТК РФ установлено, что впредь до приведения законов и иных правовых актов, действующих на территории РФ, в соответствие с ТК РФ законы и иные правовые акты РФ применяются постольку, поскольку они не противоречат данному Кодексу.*

Таким образом, *содержащаяся в ст. 25 Закона о профсоюзах норма после вступления в силу названного Постановления КС РФ и ТК РФ не действует и не подлежит применению.*

Между тем помимо увольнения ТК РФ в ст. 192 в качестве дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка устанавливает замечание и выговор, при этом в силу ч.5 данной статьи при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Тем самым законодатель предусмотрел, что увольнение работника – крайняя, наиболее тяжелая по последствиям мера дисциплинарного взыскания – может быть применено лишь в тех случаях, когда тяжесть совершенного проступка и обстоятельства его совершения исключают применение более мягких мер дисциплинарного взыскания в виде выго-

вора или замечания. При этом даже применение крайней меры дисциплинарного взыскания в отношении неосвобожденного профсоюзного работника – увольнения – не требует получения согласия соответствующего профсоюзного органа. Следовательно, не требует такого согласия и применение иных, более мягких в сравнении с увольнением, мер дисциплинарного взыскания.

Таким образом, КС РФ признал п.1 статьи 25 Закона о профсоюзах не действующим и не подлежащим применению как содержащий положения, аналогичные ранее признанным КС РФ не соответствующими Конституции.

6. Определение Конституционного суда РФ от 5 марта 2013 г. № 434-О

Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы на нарушение конституционных прав частью 4 статьи 261 Трудового Кодекса РФ

Г. обратился с жалобой в Конституционный Суд РФ, в которой он оспаривает конституционность ч. 4 ст. 261 ТК РФ (в редакции ФЗ от 30.06.2006 г. №90-ФЗ), согласно которой расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 – 8, 10 или 11 ч. первой ст. 81 или п.2 ст. 336 данного Кодекса).

Приказом от 10.10.2011 г. Г. был уволен с занимаемой должности по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя). Г. обратился с иском о восстановлении на работе, взыскании компенсации за вынужденный прогул и возмещении морального вреда, посчитав, что увольнение является незаконным, поскольку работодатель не предложил ему все имевшиеся на момент увольнения вакантные должности, соответствующие его квалификации, и что запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя, закрепленный частью четвертой ст. 261 ТК РФ, должен в полной мере распространяться и на него как отца, имеющего детей в возрасте до трех лет. Решением Центрального районного суда г. Тольятти от 07.12.2011 г. в удовлетворении заявленных требований истцу было отказано.

В определении Самарского областного суда от 07.02.2012 г., которым это решение было оставлено без изменения, указывалось, что ст. 261 ТК РФ в ее истолковании в Постановлении КС РФ от 15.12.2011 г. № 28-П не может служить основанием для отмены решения суда первой инстанции, поскольку распространяется лишь на случаи увольнения отца – единственного кормильца в многодетной семье, где мать не состоит в трудовых отношениях, супруга же Г. находится в отпуске по уходу за ребенком (т.е. состоит в трудовых отношениях) и не лишена возможности его прервать. В передаче надзорных жалоб для рассмотрения в судебном заседании суда надзорной инстанции Г. также было отказано.

По мнению заявителя, оспариваемое законоположение, как не предоставляющее – по смыслу, приданному ему КС РФ, – отцу ребенка, не достигшего трехлетнего возраста, возможности пользоваться такими же гарантиями при увольнении по инициативе работодателя, какие предоставляются матери, в случаях, когда в семье менее трех детей, а мать находится в отпуске по уходу за ребенком, допускает дискриминацию работников в зависимости от их семейного положения, ущемляя тем самым права несовершеннолетних детей, воспитывающихся не в многодетных семьях, а потому противоречит статьям 7 (часть 2), 19 и 38 (части 1 и 2) Конституции РФ, статье 14 Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколу № 12 к данной Конвенции, а также положениям Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о правах ребенка и Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».

Согласно Конституции политика РФ как социального государства направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека; в РФ охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты; материнство и детство, семья находятся под защитой государства; мужчины и женщины имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Приведенным положениям Конституции корреспондируют требования Конвенции о правах ребенка, которая обязывает подписавшие ее государства принимать все законодательные и административные меры к тому, чтобы обеспечить детям необходимые для их благополучия защиту и заботу.

Осуществляя на основе предписаний статей 7 и 38 (часть 1) Конституции РФ и соответствующих международно-правовых

обязательств РФ правовое регулирование общественных отношений в этой сфере, законодатель располагает достаточно широкой свободой усмотрения в выборе конкретных мер защиты семьи, материнства, отцовства и детства, определении условий и порядка их предоставления. Вместе с тем он связан требованиями Конституции РФ, которые обязывают его обеспечивать баланс между конституционно защищаемыми ценностями, публичными и частными интересами, соблюдая при этом принципы справедливости, равенства и соразмерности, выступающие конституционным критерием оценки законодательного регулирования не только прав и свобод, закрепленных непосредственно в Конституции РФ, но и прав, приобретаемых на основании закона.

Часть четвертая статьи 261 ТК РФ (в редакции ФЗ от 30.06.2006 г. №90-ФЗ) уже была предметом рассмотрения КС РФ, который в Постановлении от 15.12.2011 г. № 28-П признал ее соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, она устанавливает специальную (дополнительную) гарантию, направленную на обеспечение им равных с мужчинами возможностей в реализации конституционного права на труд и на достижение фактического равенства в сфере труда, и не соответствующей статьям 7, 19, 37 (часть 1) и 38 (части 1 и 2) Конституции РФ в той мере, в какой в системе действующего правового регулирования она, запрещая увольнение по инициативе работодателя женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, и других лиц, воспитывающих детей указанного возраста без матери, исключает возможность пользоваться этой гарантией отцу, являющемуся единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающей малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми.

Принимая такое решение, КС РФ учитывал особое положение многодетной семьи, в которой дети в силу возраста или состояния здоровья нуждаются в постоянной заботе, а мать в связи с необходимостью осуществления ухода за ними не состоит в трудовых отношениях и, следовательно, не пользуется мерами государственной поддержки, предусмотренными трудовым законодательством для работающих женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Исходя из этого КС РФ пришел к выводу, что **предоставление гарантии, закрепленной в ч.4 ст.261 ТК РФ, не может ставиться в зависимость исключительно от того, кто из родителей – мать или отец – работает (состоит в трудовых отношениях), а кто осуществляет уход за детьми**, поскольку дифференциация, основанная лишь на указанном критерии и не учитывающая всех обстоятельств, значимых для выполнения родителями обязанности по содержанию

и воспитанию детей надлежащим образом, снижает эффективность системы государственной поддержки института семьи и в условиях недостаточности мер социальной защиты работников с семейными обязанностями может приводить – в нарушение конституционных принципов равенства и справедливости – к не имеющим объективного и разумного оправдания различиям в положении семей, воспитывающих малолетних детей.

Соответственно, если мать в многодетной семье, имеющей в том числе ребенка в возрасте до трех лет, не состоит в трудовых отношениях, гарантия, предусмотренная частью четвертой ст. 261 ТК РФ, должна быть предоставлена отцу, являющемуся в этой семье единственным кормильцем. Если же в трудовых отношениях состоят оба родителя, то – с тем чтобы устранить их возможное неравенство как работников, обусловливаемое наличием в семье малолетних детей, – в силу ч. 3 ст. 19 Конституции РФ, которая гарантирует мужчине и женщине равные права и свободы и равные возможности для их реализации, необходимости коррекции условий осуществления ими прав в сфере труда и занятости данная гарантия предоставляется женщине. Такое правовое регулирование, предоставляя работающим женщинам более высокий уровень защиты по сравнению с установленным на случай увольнения по тому же основанию для работающих мужчин, имеющих детей того же возраста и воспитывающих их вместе с матерью, позволяет обеспечить женщине равную с мужчиной возможность реализовать свои права и свободы в сфере труда без ущерба для прав и интересов ребенка.

Таким образом, по смыслу приведенных правовых позиций, ч.4 ст.261 ТК РФ не может рассматриваться как приводящая к дискриминации работающих родителей в зависимости от пола и нарушающая права отцов в семьях, имеющих детей в возрасте до трех лет, в которых матери состоят в трудовых отношениях и, следовательно, в предусмотренных законом случаях пользуются государственной защитой от увольнения по инициативе работодателя.

Исходя из изложенного, КС РФ отказал в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Г., поскольку она не отвечает требованиям Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации», в соответствии с которыми жалоба в Конституционный Суд Российской Федерации признается допустимой.

Аналогичные выводы были сделаны Конституционным Судом РФ в Определении от 05.03.2013 г. № 435-О.

7. Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. №421-О

О проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса РФ

В Конституционный Суд РФ с запросом обратился Первомайский районный суд г. Пензы, в котором он оспаривал конституционность положения ч. 1 ст. 374 ТК РФ, согласно которому увольнение *по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 статьи 81 данного Кодекса (в связи с сокращением численности или штата работников организации), руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений* (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. По мнению заявителя, названная норма не соответствует статьям 19 (части 1 и 2), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 46 (часть 1), 55 (часть 3) и 118 Конституции РФ.

В районный суд ранее обратился с иском о восстановлении на работе гражданин Ц. – главный инженер комбината, избранный в феврале 2003 года председателем местного комитета профсоюзной организации, а в марте того же года уволенный с должности в связи с сокращением штата работников. При рассмотрении данного трудового спора районный суд установил, что вышестоящий выборный профсоюзный орган, в который работодатель, как того требует ч. 1 статьи 374 ТК РФ, обратился после принятия решения о сокращении штатной единицы главного инженера в связи с реорганизацией структуры управления, согласие на увольнение Ц. не дал.

Рассматривая запрос Первомайского районного суда г. Пензы, КС РФ указал следующее:

Конституция РФ провозглашает право каждого на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов; свобода деятельности общественных объединений гарантируется. Из названной конституционной нормы вытекает обязанность государства обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими профессиональными интересами.

Обязанность государства обеспечивать указанным категориям граждан надлежащую защиту против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения профсоюзов, вытекает и из положений Конвенции МОТ № 87 1948 года о свободе

ассоциации и защите права на организацию, Конвенции МОТ № 98 1949 года о применении принципов права на организацию и на введение коллективных договоров, Конвенции МОТ № 135 1971 года о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях, Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 03.05.1996 г., которая подписана Российской Федерацией 14.09.2000 г.

По смыслу приведенных конституционных положений и норм международного права установление законодателем для работников, входящих в состав профсоюзных органов (в том числе их руководителей) и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий при осуществлении ими профсоюзной деятельности, как направленных на исключение препятствий такой деятельности, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. Следовательно, ч.1 ст.374 ТК РФ по своему содержанию направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности, в том числе посредством прекращения трудовых правоотношений. По сути, данная норма устанавливает абсолютный запрет на увольнение перечисленных категорий профсоюзных работников без реализации установленной в ней специальной процедуры прекращения трудового договора.

Работодатель, считающий необходимым в целях осуществления эффективной экономической деятельности организации усовершенствовать ее организационно-штатную структуру путем сокращения численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено именно указанными целями и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности.

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение, связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, т.е. увольнение носит дискриминационный характер. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

На основании вышеизложенного КС РФ определил, что норма ч. 1 ст. 374 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу и целевому назначению направлена на защиту государством свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя на свободу экономической (предпринимательской) деятельности в случае отказа соответствующего вышестоящего профсоюзного органа дать предварительное мотивированное согласие на увольнение такого работника.

Выявленный КС РФ конституционно-правовой смысл данной нормы в силу статьи 6 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» является общеобязательным, что исключает любое иное ее истолкование в судебной и иной правоприменительной практике.

8. Определение Конституционного Суда РФ от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П

По жалобе ОАО «Судостроительный завод «ЛОТОС» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 ТК РФ

В своей жалобе в Конституционный Суд РФ ОАО «Судостроительный завод «Лотос» оспаривает конституционность *ч.1 ст.374 ТК РФ в той мере, в какой увольнение по инициативе работодателя на основании п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ не освобожденных от основной работы руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций и выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций* (не ниже цеховых и приравненных к ним) *допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.*

По мнению заявителя, данное законоположение не соответствует статьям 8, 19 (части 1 и 2), 30 (часть 1), 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1), 55 (часть 3), 118 (часть 1) и 123 (часть 3) Конституции РФ, поскольку ограничивает свободу экономической деятельности, искажает существо принципа свободы труда, умаляет право на доступ к правосудию, является дискриминационным, предоставляющим необоснованные преимущества работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, и создает для них возможность злоупотребления своими правами.

В июле 2009 года решением районного суда Астраханской области, оставленным без изменения определением Астраханского областного

суда, были частично удовлетворены исковые требования гражданки С. к ОАО «Судостроительный завод «Лотос» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Суд установил, что за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей на С., являвшуюся не освобожденным от основной работы председателем профкома первичной профсоюзной организации (ППО) ОАО «Судостроительный завод «Лотос», были наложены дисциплинарные взыскания в виде выговора. Приказом к ней было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения в соответствии с п.5 ч.1 статьи 81 ТК РФ. Выполняя требования ч.1 статьи 374 ТК РФ, ОАО «Судостроительный завод «Лотос» обращалось с запросами о даче согласия на увольнение С. в Астраханское областное объединение организаций профсоюзов и в Межрегиональный профсоюз работников судостроения, которые отказали в их удовлетворении.

Признав законность и обоснованность применения к С. мер дисциплинарной ответственности, суд, однако, удовлетворил ее исковые требования, поскольку работодателем не была соблюдена процедура увольнения (не было получено предварительное согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа).

Ч.1 ст. 374 ТК РФ в части, оспариваемой заявителем, воспроизводит положение ч.2 ст. 235 КЗоТ РФ, которая предусматривала, что увольнение по инициативе администрации работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппиров – соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия, учреждения, организации (при его отсутствии – соответствующего выборного профсоюзного органа на предприятии, в учреждении, организации), а председателей и членов выборных профсоюзных органов на предприятии, в учреждении, организации, профорганизаторов – с предварительного согласия соответствующего объединения профсоюзов.

Конституционность ч.2 ст. 235 КЗоТ РФ была предметом рассмотрения КС РФ, который в Постановлении от 24.01.2002 г. № 3-П пришел к выводу о ее противоречии Конституции РФ в той части, в какой ею не допускалось без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Как указал КС РФ, такое правовое регулирование представляет собой несоразмерное ограничение прав работодателя как стороны в трудовом договоре и в то же время субъекта экономической деятельности и собственника; подобного рода ограничение не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод, закрепленных в Конституции РФ, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда и в силу этого противоречит предписаниям статей 8, 34 (часть 1), 35 (часть 2), 37 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции РФ; эта норма предоставляет работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками и создает возможность злоупотребления правом, что несовместимо и с положениями ст. 19 Конституции РФ о равенстве всех перед законом и судом, и о гарантиях равенства прав и свобод человека и гражданина.

Оспариваемое положение является аналогичным законоположению, ранее признанному не соответствующим Конституции РФ в Постановлении от 24.01.2002 г. № 3-П, а потому подлежит отмене и не может применяться судами, другими органами и должностными лицами.

На основании вышеизложенного, КС РФ признал положение ч.1 ст. 374 ТК РФ не действующим и не подлежащим применению как являющееся аналогичным ранее признанному не соответствующим Конституции РФ.

Раздел 2. Определения Верховного Суда РФ

Глава 1. Защита трудовых прав и свобод

1.1. Определение Верховного Суда РФ от 8 октября 2010 г. № 48-Г10-24

О признании предупредительной забастовки незаконной

ОАО «Александринская горнорудная компания» (ОАО «Александринская ГРК») обратилось в суд с иском к забастовочному комитету о признании предупредительной забастовки незаконной, ссылаясь на то, что **02.07.2010 г.** администрацией предприятия было получено уведомление о начале предупредительной забастовки, подписанное представителем забастовочного комитета К. Предупредительная забастовка была назначена на **06.07.2010 г.** в 12 часов 00 минут.

Истец считал объявление забастовки неправомерным, поскольку решение о проведении забастовки было принято без проведения при-

мирительных процедур, являющихся обязательными в силу ст. 401 ТК РФ, к уведомлению не был приложен документ, подтверждающий проведение собрания (конференции) работников, полномочного принимать решение о проведении забастовки, а также оставлен без ответа запрос работодателя о представлении такого документа. Кроме того, забастовочным комитетом были нарушены установленные законом сроки объявления предупредительной забастовки.

К участию в деле в качестве третьего лица была привлечена первичная профсоюзная организация работников ОАО «Александринская ГРК» Горно-металлургического профсоюза России (ППО ГМПР ОАО «Александринская ГРК»).

Решением Челябинского областного суда от 02.08.2010 г. иск о признании предупредительной забастовки незаконной был удовлетворен.

ППО ОАО «Александринская ГРК» ГМПР обратилась с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ, в которой был поставлен вопрос об отмене решения областного суда как незаконного и принятии нового решения об отказе ОАО «Александринская ГРК» в заявленном иске.

ВС РФ по результатам рассмотрения жалобы пришел к следующему.

02.07.2010 г. в администрацию ОАО «Александринская ГРК» было направлено уведомление, подписанное представителем забастовочного комитета К., о начале предупредительной забастовки в связи с невыполнением работодателем соглашения, достигнутого в августе 2008 года в ходе разрешения коллективного трудового спора. Одновременно направлены требования работников о повышении уровня заработной платы на 30% путем увеличения окладов и тарифов с последующей индексацией не реже, чем 1 раз в полгода. Предупредительная забастовка была назначена на **12 часов 06.07.2010 г.** и проведена с 12 до 13 часов в указанный в уведомлении день.

Статьей 410 ТК РФ предусмотрено, что решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее $1\frac{1}{2}$ от общего числа работников. Конференция работников данного работодателя считается правомочной, если на ней присутствует не менее $2\frac{1}{3}$ делегатов конференции.

Согласно ст. 418 ТК РФ действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон спора, примирительными органами, органом, возглавляющим забастовку.

В силу ч.2 ст.409 ТК РФ забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается в случаях, если примирительные

процедуры не привели к разрешению спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора.

В соответствии с ч. 6 ст. 410 ТК РФ после пяти календарных дней работы примирительной комиссии может быть однократно объявлена часовая предупредительная забастовка, о которой работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня¹.

В ходе разрешения настоящего спора, несмотря на неоднократные предложения суда, ни забастовочным комитетом, ни ППО не были представлены доказательства тому, что требования работников, направленные администрации предприятия 02.07.2010 г. вместе с уведомлением о начале предупредительной забастовки, были выдвинуты или утверждены на собрании (конференции) работников, что решение об объявлении предупредительной забастовки было принято в таком же порядке, а также доказательства в подтверждение избрания забастовочного комитета и проведения примирительных процедур.

Судом установлено, что уведомление об объявлении предупредительной забастовки было вручено работодателю 02.07.2010 г. (пятница), т.е. за два рабочих дня до даты забастовки. Принимая во внимание данное обстоятельство, учитывая, что рабочими днями являлись 2 и 5 июля, а 3 и 4 июля были выходными, суд правильно указал на нарушение ответчиком требований трудового законодательства об объявлении предупредительной забастовки не позднее, чем за три рабочих дня.

Кроме того, установлено, что требования работников были направлены работодателю 02.07.2010 г. одновременно с уведомлением, в связи с чем у работодателя отсутствовала возможность рассмотреть выдвинутые работниками требования в соответствии со ст. 400, 401 и 403 ТК РФ.

Довод представителя забастовочного комитета и представителя ППО ОАО «Александринская ГРК» о том, что предупредительную забастовку, объявленную на 06.07.2010 г., нельзя признать незаконной ввиду того, что забастовочным комитетом 06.07.2010 г. было принято решение отказаться от проведения забастовки и принять участие в митинге, судом проверялся и признан необоснованным, поскольку ответчик не представил доказательств, подтверждающих принятие забастовочным комитетом такого решения.

Кроме того, судом было принято во внимание, что уведомление за подписью представителя забастовочного комитета о непроведении предупредительной забастовки было вручено работодателю только 28.07.2010 г., т.е. в период рассмотрения настоящего спора в суде.

¹В редакции Федерального закона от 22.11.2011 г. № 334-ФЗ проведение часовой предупредительной забастовки допускается при рассмотрении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства после трех календарных дней работы примирительной комиссии с предупреждением работодателя в письменной форме не позднее чем за два рабочих дня)

Возражая против иска, представители забастовочного комитета и ППО указывали на то, что вместо предупредительной забастовки 06.07.2010 г. с 12 до 13 часов было проведено публичное мероприятие – митинг в поддержку требований работников ОАО «Александринская ГРК».

Руководствуясь положениями ч. 8 ст. 401 ТК РФ, устанавливающими право работников на проведение, в том числе, митингов в поддержку своих требований в период рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, включая период организации и проведения забастовки, оценив представленные сторонами доказательства, *суд пришел к правильному выводу о том, что проведение митинга в поддержку требований предупредительной забастовки не исключает одновременного проведения и самой забастовки.*

Довод об отсутствии одного из признаков забастовки, а именно добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей со ссылкой на то, что в митинге принимали участие работники в свой обеденный перерыв, судом первой инстанции проверялся и был признан необоснованным. Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка ОАО «Александринская ГРК» продолжительность обеденного перерыва составляет 45 минут, а для работников 1-й смены, работающих вахтовым методом, – 40 минут по скользящему графику. *Поскольку работники предприятия участвовали в митинге с 12 до 13 часов, вывод суда о том, что со стороны работников имело место оставление работы, следует признать правильным.*

ВС РФ пояснил, что при таких обстоятельствах объявленная и проведенная работниками ОАО «Александринская ГРК» предупредительная забастовка правомерно признана судом незаконной в связи с нарушением сроков, процедур и требований, установленных ТК РФ.

Таким образом, решение областного суда о признании предупредительной забастовки работников незаконной было оставлено без изменения, кассационная жалоба – без удовлетворения.

Определение Верховного Суда РФ от 2 марта 2012 г. № 66-Г12-2

О признании забастовки незаконной

ООО «Мечел-Ремсервис» обратилось в суд с иском к первичной профсоюзной организации Горно-металлургического профсоюза России в ОАО «Коршуновский ГОК» (ППО ГМПР в ОАО «Коршуновский ГОК») о признании забастовки работников филиала незаконной. В обоснование

своих требований истец ссылался на то, что забастовка была объявлена с нарушением требований, предусмотренных ТК РФ, а именно:

- при принятии решения о проведении забастовки отсутствовал кворум, поскольку на конференции трудового коллектива присутствовало менее 2/3 избранных делегатов,

- решение не соответствует требованиям п. 9 ст. 410 ТК РФ (отсутствуют: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, послуживших основанием для объявления и проведения забастовки, указания на предполагаемую продолжительность и количество участников забастовки, наименование органа, возглавляющего забастовку, данные о представителях работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах, предложения по минимуму необходимых работ, выполняемых в период проведения забастовки работниками филиала).

Решением Иркутского областного суда от 15.11.2011г. иск был удовлетворен.

ППО ГМПР в ОАО «Коршуновский ГОК» обратилась с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ с просьбой об отмене решения областного суда как вынесенного с нарушением требований закона.

ВС РФ посчитал жалобу не подлежащей удовлетворению, указав в своем определении следующее.

28.04.2011 г. состоялась конференция работников филиала ООО «Мечел-Ремсервис», по ее итогам были выдвинуты и утверждены требования к работодателю:

- произвести индексацию тарифных ставок (окладов) филиала за 4 квартал 2010 года на 2,4% и за 1 квартал 2011 года – на 3,8% в соответствии с пп. 2.2 Коллективного договора;

- произвести повышение тарифных ставок (окладов) работников 1-го квалификационного разряда промышленно-производственного персонала (ППП), занятого в нормальных условиях труда до 4330 руб., с сохранением соотношения между тарифными ставками (окладами) работников с 1 по 6 разряды не менее 1 к 1,67;

- произвести выделение займа на приобретение и строительство жилья работникам филиала, стоящим в очереди на получение жилья, с выделением средств в размере, утвержденном сметой расходов по данной статье бюджета, согласно п. 6.1 Коллективного договора за 2010 год.

04.05.2011 г. профком ППО ГМПР в ОАО «Коршуновский ГОК» направил данные требования в адрес работодателя. Письмом от **11.05.2011 г.** профком направил работодателю предложение о создании и формировании примирительной комиссии. Приказом от **31.05.2011 г.** примирительная комиссия в филиале ООО «Мечел-Ремсервис» была создана.

06.06.2011 г. состоялось заседание примирительной комиссии, по результатам работы которой **07.06.2011 г.** сторонами был подписан протокол разногласий о продолжении рассмотрения спора с участием посредника.

07.06.2011 г. в адрес мэра Муниципального образования «Нижнеилимский район Иркутской области» директором филиала ООО «Мечел-Ремсервис» было направлено письмо о согласовании кандидатуры посредника, **28.06.2011 г.** он уже был назначен.

Однако **17.06.2011 г.** профком ППО ГМПР в ОАО «Коршуновский ГОК» направил в адрес директора филиала письмо с предложением о создании трудового арбитража, в связи с чем **20.06.2011 г.** директор филиала дал согласие на его создание и предложил провести встречу по его формированию.

21.06.2011 г. состоялось заседание сторон коллективного трудового спора, на котором были рассмотрены организационные вопросы, связанные с предстоящим рассмотрением спора трудовым арбитражем. **22.06.2011 г.** профком, директор филиала направили письма в адрес мэра района с просьбой рекомендовать кандидатуру трудового арбитра, но ответ не был получен, в связи с чем трудовой арбитраж не создавался.

На заседании профкома филиала была утверждена численность делегатов на конференцию трудового коллектива на **20.07.2011 г.** в количестве 50 человек с представительством 1 делегат от 10 человек в соответствии с протоколами собраний трудовых коллективов филиала ООО «Мечел-Ремсервис», которыми всем делегатам было предоставлено право на принятие решения по проведению коллективных действий в поддержку трудового коллектива.

Однако, в связи с нахождением директора в отпуске, постановлением конференции трудового коллектива филиала конференция была перенесена на более поздний срок с сохранением полномочий делегатов.

25.07.2011 г. на заседании профкома филиала ООО «Мечел-Ремсервис» численность делегатов на конференцию была уменьшена с 50 до 47 в связи с увольнением 3 делегатов, пере выборы делегатов не проводились.

26.08.2011 г. состоялась конференция работников филиала, по итогам которой было принято решение об объявлении **04.10.2011 г.** с 8.00 часов забастовки по разногласиям, связанным с выполнением Коллективного договора (протокол разногласий), с продолжительностью 8 дней, предполагаемое количество участников 200 человек. Также был утвержден забастовочный комитет. По минимуму необходимых работ на время проведения забастовки предложено было предусмотреть работы, связанные с обеспечением жизнедеятельности филиала, с сохранностью имущества.

04.10.2011 г. в 8.00 часов началась забастовка работников филиала ООО «Мечел-Ремсервис». **06.10.2011 г. с 8.00 часов** забастовка приостановлена по решению забастовочного комитета.

ВС РФ указал, что, удовлетворяя искивые требования, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о нарушении представителем работников процедуры и требований закона при объявлении забастовки.

Так, в соответствии с ч. 3 ст. 410 ТК РФ собрание (конференция) работников данного работодателя считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 делегатов конференции.

Однако из протоколов собраний трудовых коллективов филиала следовало, что на конференцию, назначенную на 20.07.2011 г., было избрано 50 делегатов с представительством 1 делегат от 10 человек. При этом делегатам было предоставлено лишь право на принятие решения по проведению коллективных действий в поддержку трудового коллектива. 20.07.2011 г. конференция была перенесена на 26.08.2011 г. с сохранением полномочий делегатов.

На конференцию трудового коллектива филиала 26.08.2011 г. был предоставлен списочный состав делегатов также на 50 человек, переизбрания делегатов не проводилось, состав не изменялся. Согласно протоколу конференции присутствовало – 32 человека (кворум составляет 33 делегата).

При этом, как отметил ВС РФ, определить реальное количество делегатов, присутствующих на конференции, было невозможно, поскольку официальная регистрация каждого делегата на основании документа, удостоверяющего его личность, не проводилась, соответствующие документы (протоколы, акты с указанием фамилии делегатов, как присутствующих, так и отсутствующих на конференции) не составлялись. Протокол мандатной комиссии конференции трудового коллектива филиала о подтверждении полномочий 32 присутствующих делегатов на конференции также не содержал списочного состава присутствующих делегатов с указанием фамилии, полномочия которых проверялись мандатной комиссией.

В протоколе конференции трудового коллектива **от 26.08.2011 г.** имеется указание на избрание мандатной комиссии, количество голосовавших делегатов 32. Однако в протоколе заседания мандатной комиссии было указано, что за избрание председателя и секретаря мандатной комиссии проголосовало всего 2 человека.

Таким образом, суд правомерно установил отсутствие кворума трудового коллектива на принятие решения об объявлении забастовки.

Кроме того, протокол об объявлении забастовки и постановление конференции трудового коллектива от 26.08.2011 г. были подписаны председателем конференции Т., однако в протоколе отсутствовали данные об избрании Т. в качестве председательствующего, в связи с чем

вывод суда первой инстанции о том, что конференция проведена, а протокол и постановление подписаны лицом, не имеющим на это полномочий, правомерен.

В силу п. 59 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», исходя из положений ч. 3 ст. 17, ч.3 ст. 55 Конституции РФ, а также ч. 3 ст. 413 ТК РФ, **забастовка может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что забастовка объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом**, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401 – 404) ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (ч.3 ст.410 ТК РФ); либо за решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (ч. 3 – 8 ст. 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале забастовки (ч. 8 ст. 410 ТК РФ).

Кроме этого, ВС РФ указал, что *довод кассационной жалобы о том, что исковое заявление принято судом в нарушение положений ст.3 ГПК РФ, так как на момент подачи иска забастовка еще не была проведена, является несостоятельным, поскольку при подаче искового заявления решение о проведении забастовки уже было принято на конференции трудового коллектива, в связи с чем работодатель имел право обратиться в суд с данным требованием до ее фактического проведения.*

Таким образом, Судебная коллегия ВС РФ подтвердила законность и обоснованность решения суда первой инстанции о признании забастовки незаконной, соответственно оно было оставлено без изменения, а кассационная жалоба без удовлетворения.

Определение Верховного Суда РФ от 21 июня 2013 г. №80-АПГ13-1

О признании забастовки законной

ООО «Димитровградский завод светотехники» (ООО «ДЗС») обратилось в суд с иском к представителям работников общества, первич-

ной профсоюзной организации (ППО) ООО «ДЗС», Ульяновской территориальной организации профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ (профсоюз АСМ РФ), ППО ОАО «Димитровградский автоагрегатный завод» (ООО «ДАЗ») Ульяновской территориальной организации профсоюза АСМ РФ о признании забастовки, объявленной конференцией трудового коллектива от 02.04.2013 г., на 10.04.2013 г. с 7.00 часов до полного удовлетворения требований трудового коллектива, незаконной.

В обоснование своих требований заявитель указал на то, что ответчиками были допущены многочисленные нарушения положений Главы 61 ТК РФ, забастовка была объявлена без учета процедур и требований, предусмотренных Кодексом.

Так, состоявшиеся 4 марта и 2 апреля 2013 г. конференции работников по утверждению требований, по объявлению забастовки были нелегитимны, так как процедура выдвижения кандидатов на конференции, регистрации кандидатов, прибывших на конференции, не были соблюдены. Повестка дня конференции от 2 апреля 2013 г. трудовым коллективам не была известна, поэтому они выдвинули делегатов лишь для участия в конференции, без указания ее повестки. В работе конференции 4 марта 2013 г. в качестве делегатов участвовали лица, не являющиеся работниками ООО «ДЗС».

Профком ОАО «Димитровградский автоагрегатный завод» (ООО «ДАЗ») не был уполномочен трудовым коллективом ООО «ДЗС» на разрешение возникшего коллективного трудового спора (КТС), уклонялся от разрешения спора примирительной комиссией, от переговоров с работодателем. Необходимые документы в стадии разрешения КТС от представителей работников работодателю не передавались. На конференции **02.04.2013 г.** в повестке дня был всего один вопрос: продолжение разрешения КТС. Один человек из присутствующих на конференции, не имея на то права, предложил в повестку дня включить еще одно требование – объявление забастовки, что и было сделано. Также ответчиками были допущены нарушения ст. 418 ТК РФ.

На основании этого *решением Ульяновского областного суда исковое заявление ООО «ДЗС» было удовлетворено.*

В апелляционной жалобе в Верховный Суд РФ председатель ППО ООО «ДЗС» Б. просил отменить решение суда, как незаконное и необоснованное.

ВС РФ удовлетворила жалобу, указав следующее.

Судом установлено, что 1250 работников ООО «ДЗС» являются членами профсоюзной организации ОАО «ДАЗ». **12.02.2013 г.** профком ОАО «ДАЗ» постановил выдвинуть требования к работодателям данных обществ с последующим утверждением требований на конференциях их трудовых коллективов.

На конференции трудового коллектива ООО «ДЗС» **04.03.2013 г.**, присутствовало 126 делегатов из 130 избранных по норме представительства 1 делегат от 10 работников, то есть более двух третей избранных делегатов.

При рассмотрении дела суд пришел к выводу о том, что пункты 2 и 4 требований, выдвинутых профкомом, не отвечают признакам КТС в соответствии с ТК РФ, указав на то, что работники завода не уполномочены выступать в интересах работников других юридических лиц, и работодатель данного общества не разрешает разногласия работников иных предприятий.

Верховный Суд РФ не согласился с приведенным выводом суда.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 398 ТК РФ коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Таким образом, КТС характеризуется коллективным характером (хотя бы одной стороной выступает коллектив) и особым предметом разногласий.

Из объяснений представителей профкома ОАО «ДАЗ» следует, что во 2 пункте требований, выдвинутых профкомом, речь идет о внесении изменений в раздел «Введение» действующего в ООО «ДЗС» коллективного договора (соглашения). Суд не учел то, что речь идет о работниках, которых должны перевести из ООО «ДЗС» в результате производимой реорганизации в ООО «Автосвет», которое будет расположено на тех же производственных площадях. При этом оба общества имеют одну управляющую компанию – ОАО «Объединенные автомобильные технологии», в связи с чем работники данного общества и требуют внести изменение в коллективный договор (соглашение).

В 4 пункте требований речь идет о выполнении раздела 5 коллективного договора (соглашения), а именно о том, чтобы все социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, распространялись на работников, уполномочивших профком ОАО «ДАЗ» представлять их интересы.

При таких обстоятельствах следует признать, что в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства в рассматриваемой ситуации имел место КТС.

Кроме того, судом не принято было во внимание то обстоятельство, что в ходе подготовки коллективного договора и разрешения возникаю-

щих по этому поводу разногласий работники в целях достижения своих целей в рамках КТС могут выдвигать любые требования, даже если они не основаны на нормах трудового права, но обусловлены значимым для работников интересом. В связи с этим вывод суда о том, что несоответствие выдвинутых работниками требований нормам статьи 398 ТК РФ основан на ошибочном толковании и применении норм материального права и не может служить основанием для признания объявленной забастовки незаконной.

Вывод суда о том, что конференция работников ООО «ДЗС» от **04.03.2013 г.**, не отвечает требованиям статьи 399 ТК РФ, также не может быть признан правильным, поскольку он не соответствует фактическим обстоятельствам дела и не подтвержден достоверными данными.

Согласно ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований обладают работники и их представители, указанные в ст. ст. 29 – 31 и ч. 5 ст. 40 настоящего Кодекса. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение КТС.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее $\frac{2}{3}$ избранных делегатов. Решение об утверждении выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). При невозможности проведения собрания (созыва конференции) работников представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку выдвинутых им требований.

В решении суд указал на то, что из текста протокола конференции не усматривается, что на ней были обсуждены и утверждены именно те требования, которые предложил профком ОАО «ДАЗ» и которые были впоследствии вручены работодателю, а вопрос о предоставлении права профкому ОАО «ДАЗ» участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения КТС на конференции не обсуждался.

Между тем, материалами дела и объяснениями сторон достоверно подтверждено, что каких-либо других требований профком завода не выдвигал. В ходе рассмотрения дела представители работодателя также не оспорили и не опровергли тот факт, что именно данные требования были приняты и рассмотрены работодателем.

Трудовым законодательством прямо предусмотрено, что интересы работников при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателями представляют соответствующие профсоюзные организации. Требования от имени работников были выдвинуты профкомом ОАО «ДАЗ», а работники ООО «ДЗС» являются членами указанной профсоюзной организации. В связи с этим вопрос о предоставлении права профкому ОАО «ДАЗ» участвовать во всех примирительных процедурах рассмотрения спора сомнению не подвергался и, соответственно, на конференции не обсуждался. Не оспаривались заявителем полномочия профкома ОАО «ДАЗ» представлять интересы работников ООО «ДЗС» и в ходе разрешения КТС.

В соответствии с ч. 3 ст. 375 ТК РФ освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации, в соответствии с коллективным договором.

Согласно п. 4 статьи 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Закон о профсоюзах) освобожденные профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган первичной профсоюзной организации, обладают такими же социально-трудовыми правами и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

В связи с этим ссыла суд на то, что председатель профкома ОАО «ДАЗ» Б. и его заместитель не могли быть делегатами конференции, поскольку не являются работниками ООО «ДЗС», является несостоятельной.

Необоснованным является и вывод суда о том, что норма представительства от трудовых коллективов, установленная профкомом ОАО «ДАЗ» **12.02.2013 г.**, на конференции не была соблюдена, поскольку проверка личности явившихся на конференцию не проводилась, регистрация делегатов осуществлялась по «шахматке», без указания фамилий явившихся делегатов, мандатная комиссия не выбиралась.

Порядок проведения регистрация делегатов конференции неоднократно рассматривался в ходе судебного заседания. Так на листе 15 тома 2 содержится «шахматка» с порядковыми номерами. На следующих листах список делегатов избранных на конференцию, также по порядковым номерам. Под этим же номером делегату выдавался «делегатский билет». При регистрации, делегат предъявлял в секретариат делегатский билет. В секретариате делалась отметка о регистрации данного делегата. Таким образом, определялось число делегатов присутствующих на конференции и проверялись их полномочия.

Избрание в обязательном порядке мандатной комиссии, как и составление в обязательном порядке протоколов о присутствующих и

отсутствующих делегатах на конференции, действующим законодательством и локальными нормативными актами не предусмотрены. Эти вопросы трудовой коллектив и профком решают самостоятельно.

При таких обстоятельствах утверждение суда о нелегитимности проведенной конференции по указанным выше основаниям не соответствует фактическим обстоятельствам дела, не подтверждено какими-либо доказательствами, исследованными в судебном заседании, а является лишь предположением суда, в силу чего не может быть положено в основу вывода о несоответствии порядка проведения конференции требованиям статьи 399 ТК РФ. Достоверных доказательств отсутствия кворума на конференции заявитель при рассмотрении дела судом не представил, в связи с чем оснований для вывода об отсутствии кворума на конференции работников при таком порядке регистрации делегатов у суда не имелось.

В соответствии со ст. 401 ТК РФ решению об объявлении забастовки должны предшествовать примирительные процедуры в виде создания примирительной комиссии, а при недостижении согласия в примирительной комиссии спор подлежит урегулированию с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Рассмотрение КТС примирительной комиссией является обязательным этапом.

Судом установлено, что **11.03.2013 г.** со стороны работодателя и со стороны представителя работников были сделаны предложения о создании примирительной комиссии, представлены кандидатуры.

Из представленных в материалы дела протокола заседания примирительной комиссии, протокола разногласий заседания примирительной комиссии от **15.03.2013 г.**, а также из пояснений участвующих в деле лиц, следует, что согласия между сторонами коллективного спора достигнуто не было, составленные протоколы стороны подписывать отказались.

То обстоятельство, что представленный со стороны представителей работников протокол был заранее заготовлен, а текст о недостижении согласия по всем вопросам имел место до начала заседания примирительной комиссии, безосновательно расценено судом как уклонение представителей работников от участия в работе примирительной комиссии.

В соответствии с ч. 4 ст. 413 ТК РФ юридически значимым является соблюдение участниками КТС примирительных процедур. В данном случае стадия разрешения коллективного трудового спора в примирительной комиссии была соблюдена, что лицами, участвующими в деле, под сомнение не поставлено.

Согласия по кандидатуре посредника между сторонами КТС достигнуто не было, представители работников отказались от рассмотрения спора в трудовом арбитраже.

В силу ч. 1 ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение КТС.

25.03.2013 г. профкомом ОАО «ДАЗ» было принято решение о проведении конференции трудового коллектива ООО «ДЗС», утверждена норма представительства – 1 делегат от 10 работников. На заседании президиума профкома ООО «ДЗС» от **26.03.2013 г.** было принято решение об избрании делегатов на конференцию трудового коллектива общества.

Ч. 3 ст. 410 ТК РФ установлено, что конференция считается правомочной, если на ней присутствовало не менее 2/3 делегатов конференции.

Делегаты от трудового коллектива ООО «ДЗС» на данную конференцию избирались по тому же принципу, как и на конференцию, состоявшуюся **04.03.2013 г.**

На конференции трудового коллектива ООО «ДЗС», из избранных 130 делегатов присутствовало 117 делегатов, повестка дня: «О разрешении коллективного трудового спора ООО «ДЗС». Конференция постановила: «утвердить постановление конференции работников ООО «ДЗС» (прилагается к протоколу)».

В ходе рассмотрения спора суд пришел к выводу о том, что определить реальное количество делегатов, присутствовавших на конференции, не представляется возможным, поскольку официальная регистрация каждого делегата, прибывшего на конференцию, на основании документа, удостоверяющего личность, не проводилась, соответствующие документы (протоколы, акты с указанием фамилии делегатов, как присутствующих, так и не присутствующих на конференции) не составлялись. Мандатная комиссия конференции не выбиралась, соответственно, нет протокола мандатной комиссии.

ВС РФ не согласился с таким выводом суда, поскольку он не соответствует фактическим обстоятельствам дела.

Из протокола судебного заседания и из объяснений участвующих в деле лиц следует, что регистрация делегатов конференции проводилась в таком же порядке, как и на конференции **04.03.2013 г.**, в материалах дела имеется список делегатов на конференцию **02.04.2013 г.**, «шахматка» с порядковыми номерами делегатов избранных на конференцию была представлена при рассмотрении дела, в связи с чем вывод суда о неправомочности данной конференции нельзя признать правильным.

Судом установлено, что вопрос об объявлении забастовки был предложен не в повестке дня, а в процессе проведения конференции одним

из участников конференции, что, по мнению суда, является нарушением процедуры объявления забастовки.

Так, в ходе проведения конференции поступило 2 предложения:

1. Перенести принятие решения по вопросу повестки дня конференции «О разрешении коллективного трудового спора» на другой срок.

2. Продолжить трудовой спор с объявлением забастовки с **10.04.2013 г. с 7.00 часов**.

Как видно из материалов дела, в повестку дня указанной конференции был включен вопрос о разрешении КТС, вместе с тем действующим трудовым законодательством не предусмотрено обязательное предварительное утверждение повестки дня с вопросом об объявлении забастовки. В ходе проведения конференции мог быть предложен и другой выход из создавшейся ситуации, и забастовка могла бы не состояться.

Из документа, названного «Постановление № 1 от **02.04.2013 г.**» следует, что забастовка объявлена на **10.04.2013 г., с 7.00 часов** до полного удовлетворения требований трудового коллектива, с предположительным количеством участников 800 человек; перечислены разногласия сторон КТС; указан орган, возглавляющий забастовку (профком ОАО «ДАЗ»); утвержден состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Суд отнесся критически к постановлению конференции, сославшись на то, что протокол конференции не содержит текст постановления, а имеется указание на то, что постановление прилагается к протоколу. В связи с этим, по мнению суда, неизвестно, это ли постановление было принято конференцией, тем более, учитывая спонтанный характер возникновения вопроса о забастовке в ходе проведения конференции.

Данное утверждение суда также является предположением, не соответствует фактическим обстоятельствам дела, не подтверждено какими-либо доказательствами, представленными в судебное заседание. В ходе рассмотрения дела представители работодателя ООО «ДЗС» по этому основанию правомочность конференции не оспаривали.

Таким образом, решение областного суда было отменено и по делу было принято новое решение, которым в удовлетворении иска ООО «ДЗС» о признании забастовки незаконной было отказано.

1.2. Определение Верховного Суда РФ от 25 января 2013 г. № 44-КГ12-5

О порядке рассмотрения коллективного трудового спора

Первичная профсоюзная организация (ППО) ОАО «Пермский свинокомплекс» обратилась в суд с иском к обществу об индексации заработной платы его работников, ссылаясь на то, что ответчиком в нарушение ст. 134 ТК РФ и условий коллективного договора не исполняется обязанность по индексации заработной платы работников, несмотря на проведенные переговоры и издание соответствующего приказа по предприятию, и просила обязать работодателя проиндексировать заработную плату.

Суд первой инстанции, руководствуясь п. 4 ч. 1 ст. 135 ГПК РФ, возвратил исковое заявление ППО об индексации заработной платы работников, ссылаясь на то, что исковое заявление подписано и подано лицом, не имеющим полномочий на его подписание.

Соглашаясь с выводами суда первой инстанции в части подачи и подписания иска лицом, не имеющим таких полномочий, суд апелляционной инстанции в то же время пришел к выводу о том, что в данном случае имеет место коллективный трудовой спор (КТС), подлежащий рассмотрению в порядке, предусмотренном ТК РФ, в связи с чем отменил определение судьи и отказал в принятии данного иска.

Не согласившись с вынесенными решениями, ППО обратилась в Верховный Суд РФ с кассационной жалобой.

ВС РФ признал вывод суда апелляционной инстанции об отказе в принятии искового заявления основанным на правильном применении норм материального и процессуального права, оставив апелляционное определение без изменения, учитывая следующее.

Согласно п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ судья отказывает в принятии искового заявления в случае, если заявление не подлежит рассмотрению и разрешению в порядке гражданского судопроизводства, поскольку заявление рассматривается и разрешается в ином судебном порядке.

Как установлено судом, между работниками и работодателем возникли неурегулированные разногласия по поводу изменения условий труда, в частности, индексации заработной платы в соответствии с требованиями коллективного договора.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также

в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Таким образом, исходя из заявленных требований, суд второй инстанции сделал правильный вывод о наличии между работниками и работодателем коллективного трудового спора, порядок разрешения которого предусмотрен гл. 61 ТК РФ. Предусмотренный названной главой порядок предполагает соблюдение примирительных процедур и состоит из следующих этапов: рассмотрение спора примирительной комиссией, что является обязательным для сторон трудовых правоотношений при возникновении между ними разногласий по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также при принятии локальных нормативных актов; рассмотрение спора с участием посредника и (или) трудового арбитража, что, кроме случаев, предусмотренных ч. 7 ст. 404 ТК РФ, обязательным для сторон коллективного трудового спора не является (ст. 401 ТК РФ).

При таких обстоятельствах вывод суда апелляционной инстанции о том, что *исковое заявление ППО к обществу об индексации заработной платы не подлежит рассмотрению и разрешению в порядке гражданского судопроизводства, поскольку оно рассматривается и разрешается в ином порядке*, является законным. *Ссылка в кассационной жалобе на то, что в целях защиты интересов работников профсоюзный орган вправе по собственной инициативе обращаться в суд с соответствующими исками о соблюдении условий коллективных договоров, в том числе предусматривающих индексацию заработной платы работников, в связи с чем судебным инстанциям следовало рассмотреть спор по существу, несостоятельна.* В силу ст. 23 Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при нарушении законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры. *Поскольку в данном случае имеет место коллективный трудовой спор, суд не является органом, уполномоченным на его рассмотрение.*

Таким образом, ВС РФ вынес определение, которым определение суда апелляционной инстанции оставлено без изменения, кассационная жалоба председателя ППО – без удовлетворения.

1.3. Определение Верховного Суда РФ от 20 июля 2012 г. №56-КГ12-3

О признании незаконным отказа в предоставлении профсоюзу персональных данных работников

Первичная профсоюзная организация (ППО) «Разреза Лучегорский» Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности (Росуглепроф) Лучегорского топливно-энергетического комплекса Пожарского района Приморского края обратилась в суд с иском к директору филиала «Лучегорский угольный разрез» ОАО «Дальневосточная генерирующая компания» о признании незаконным отказа в предоставлении информации о привлечении работников к работе сверхурочно и в выходные дни с указанием работников поименно, даты привлечения к указанным работам, количества часов работы и оплаты за отработанный период времени по каждому подразделению филиала за определенные периоды, ссылаясь на то, что ответчик нарушает права профсоюзов, и просила признать действия организации, выразившиеся в отказе в предоставлении информации представителям работников в лице профсоюзной организации и ее выборных органов, незаконными, нарушающими трудовое законодательство.

Решением районного суда, оставленным без изменения кассационным определением, в иске ППО отказано.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, рассмотрев кассационную жалобу ППО, отменила вынесенные по делу судебные постановления по следующим основаниям.

В соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Закон о профсоюзах) профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов, а также они вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

Разрешая спор, районный суд исходил из того, что предоставление указанной информации возможно лишь в случае нарушения работодателем условий коллективных договоров, соглашений, в то время как доказательств, подтверждающих нарушения работодателем условий коллективных договоров, соглашений профсоюзной организацией не представлено. При этом суд, сославшись на ст. 88 ТК РФ, регламентирующую порядок передачи работодателем персональных данных работника, указал, что запрашиваемая информация относится к персональным данным работников и ее передача работодателем возможна только при

наличии угрозы жизни или здоровью работников либо с их письменного согласия, которое не было получено. Кроме того, не все работники филиала, данные о которых запрашивались, являются членами указанного профсоюза.

Между тем, в соответствии со ст. 40 и 41 ТК РФ коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, в который включаются обязательства работников и работодателя по вопросам формы, системы и размеров оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха и др.

В силу действия ст. 51 ТК РФ контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, и при его проведении представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня соответствующего запроса. Аналогичные нормы содержатся и в Законе о профсоюзах (статья 13).

Ст. 88 ТК РФ предусматривает, что при передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования: не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия; предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Это положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном указанным ТК РФ и иными федеральными законами; осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись; разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

Из приведенных норм следует, что **сведения о зарплате, времени труда и отдыха относятся к вопросам, регулируемым коллективным договором, что, в свою очередь, отнесено к функциям профсоюзов, направленным на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений.** Аналогичные положения содержатся также в Уставе Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности и в положениях коллективного договора, подписанного филиалом и истцом.

Кроме того, судебные инстанции не учли, что в соответствии с требованиями п. 1 ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных» (закон о персональных данных) в редакции, действовавшей на момент возникновения спорных правоотношений, согласие субъекта персональных данных не требуется в случае, если обработка персональных данных осуществляется на основании федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определяющего полномочия оператора, каковым в силу действия п.2 ч.1 ст.3 указанного закона выступает ППО, осуществляя мероприятия по защите трудовых прав работников.

В данном случае ППО, запросив у работодателя информацию и локальные нормативные акты по вышеуказанным вопросам, действовала в целях исполнения условий коллективного договора, что в соответствии с п.2 ч.1 ст.6 названного закона является дополнительным основанием для обработки персональных данных в целях исполнения договора без согласия субъекта персональных данных.

Таким образом, вывод суда о том, что предоставление информации по исполнению коллективного договора в части привлечения работников к работе сверхурочно и в выходные дни возможно только при наличии угрозы жизни или здоровью работников либо с их письменного согласия, которое не было получено, не соответствует изложенным требованиям законодательства и основан на неправильном толковании норм материального права. Неправомерен и вывод суда о том, что истец вправе был истребовать указанную информацию лишь при наличии доказательств нарушений работодателем условий коллективного договора, поскольку такие нарушения могли быть установлены лишь после получения соответствующей информации.

При таких обстоятельствах отказ работодателя в предоставлении и указанной информации не позволяет ППО осуществлять в полном объеме функции, возложенные на нее в силу закона.

Кроме того, суд не учел, что действующая с 01.07.2011 г. редакция ст. 6 Закона о персональных данных предоставляет возможность обработки персональных данных и в случаях, когда их обработка необходима для осуществления прав и законных интересов оператора или третьих лиц либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных, и когда обработка персональных данных осуществляется в статистических или иных исследовательских целях при условии обязательного обезличивания персональных данных.

Судебная коллегия признала ошибочным также вывод суда о том, что запрашиваемая информация, касающаяся работников, не являющихся членами профсоюза, могла быть предоставлена только с их согласия. *Поскольку указанная информация связана с защитой коллективных прав и интересов членов трудового коллектива филиала, то в силу коллективного договора работники данного предприятия, как являющиеся членами профсоюза, так и не являющиеся таковыми, в лице ППО являются стороной указанного договора, в связи с чем их согласия не требовалось.*

Глава 2. Взыскание заработной платы, оплаты отпуска

2.1. Определение Верховного Суда РФ от 24 июня 2011 г. № 52-В11-1

О взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы

П. обратилась в Майминский районный суд Республики Алтай с иском о взыскании недоначисленной и невыплаченной заработной платы к МДОУ «Детский сад <...>», мотивируя свои требования тем, что в связи с повышением МРОТ до 4330 руб. ее оклад подлежал увеличению, однако увеличен не был. Считала, что работодатель неправомерно производит ей начисление заработной платы исходя из сумм должностного оклада, размер которого не может быть ниже МРОТ.

Решением районного суда от 01.06.2010 г. исковые требования удовлетворены, в пользу истца взыскана невыплаченная заработная плата за период с 01.11.2008 г. по 31.10.2009 г.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Алтай от 04.08.2010 г. указанное решение суда отменено, принято новое решение об отказе в иске.

В надзорной жалобе П. в ВС РФ ставится вопрос об отмене определения суда кассационной инстанции. ВС РФ посчитал надзорную жалобу подлежащей удовлетворению, указав на существенные нарушения норм материального права, допущенные судом при рассмотрении настоящего дела.

Так, разрешая спор и принимая решение об удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что заработная плата начислялась истцу в размере, не соответствующем нормам трудового законодательства.

Отменяя решение суда первой инстанции, суд кассационной инстанции исходил из того, что, поскольку совокупный размер месячной заработной платы истца с учетом стимулирующих выплат с включением

районного коэффициента в размере 40% заработной платы превышал установленный федеральным законом МРОТ, то нарушений трудовых прав истца при выплате заработной платы в указанный период ответчиком не допущено.

ФЗ от 20.04.2007 г. №54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» и другие законодательные акты Российской Федерации» из ст. 129 ТК РФ была исключена ч. 2, которая определяла минимальную заработную плату (МРОТ) как устанавливаемый ФЗ размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала, что в величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. С 01.09.2007 г. также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже МРОТ.

Однако ч. 3 ст. 133 ТК РФ установлено, что месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

Региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ, который не может быть ниже федерального МРОТ.

Таким образом, трудовым законодательством допускается установление окладов (тарифных ставок) как составных частей заработной платы работников в размере меньше МРОТ при условии, что их заработная плата, без включения районного коэффициента, будет не меньше установленного федерального МРОТ (в данном случае не менее 4330 руб.).

ВС РФ посчитал вывод суда кассационной инстанции о том, что заработная плата П. не может быть меньше МРОТ, включая начисленные к ней районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, основан на неверном толковании и применении норм материального права.

В силу главы 50 ТК РФ районный коэффициент для работников организаций, расположенный в районах Крайнего Севера, и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера должны начисляться к совокупной заработной плате работников, размер которой без этих коэффициента и надбавки не может быть менее федерального МРОТ.

В соответствии с Конституцией РФ в целях создания условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в РФ

устанавливается гарантированный МРОТ, каждый имеет право на вознаграждение за труд не ниже установленного федеральным законом МРОТ.

По смыслу приведенных конституционных положений, институт МРОТ по своей конституционно-правовой природе предназначен для установления того минимума денежных средств, который должен быть гарантирован работнику в качестве вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей с учетом прожиточного минимума.

Установление работнику справедливой заработной платы обеспечивается положениями ТК РФ, предусматривающими обязанность работодателя обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, запрещение какой бы то ни было дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда; основные государственные гарантии по оплате труда работника; повышенную оплату труда работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Заработная плата конкретного работника устанавливается в трудовом договоре в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, которые разрабатываются на основе требований трудового законодательства и должны гарантировать каждому работнику определение его заработной платы с учетом установленных законодательством критериев, в том числе условий труда. При этом оплата труда, выполняемого в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Таким образом, при установлении системы оплаты труда в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, неблагоприятные факторы, связанные с работой в этих условиях, в соответствии со статьями 315, 316 и 317 ТК РФ должны быть компенсированы специальными коэффициентом и надбавкой к заработной плате. Это означает, что заработная плата таких работников должна быть определена в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях.

ВС РФ признал определение суда кассационной инстанции незаконным, принятым с существенным нарушением норм материального права, повлиявшим на исход дела, без устранения которого невозможны восстановление и защита нарушенных прав истца. В связи с этим указанное определение подлежит отмене в части вынесения нового реше-

ния, которым П. отказано в удовлетворении исковых требований, а дело – направлению на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Определение Верховного Суда РФ от 14 сентября 2012 г. №34-КГ12-7

О взыскании недополученной заработной платы

Ш. обратилась в суд с иском к работодателю о взыскании недополученной заработной платы, ссылаясь на то, что на основании трудового договора она работала гардеробщиком с должностным окладом в размере 1 800 руб. Также ей начислялись компенсационные и стимулирующие выплаты в виде районного коэффициента к заработной плате в размере 50%, надбавки за работу в районах Крайнего Севера в размере 80% и ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, в сумме 3 763 руб. Ш. считала, что ответчик неправильно начислял и выплачивал ей заработную плату, которая не может быть меньше установленного законом минимального размера оплаты труда (МРОТ) с последующим применением соответствующих коэффициентов, надбавок и доплат, в связи с чем просила взыскать с ответчика недоначисленную заработную плату и компенсацию морального вреда. При этом истец полагала, что работодатель обязан начислять районный коэффициент и процентную надбавку на минимальную заработную плату, установленную в Мурманской области, – 7 903 руб., в связи с чем ее заработная плата должна была составлять 15 813 руб. 91 коп. с учетом подоходного налога.

Решением Октябрьского районного суда г. Мурманска, оставленным без изменения определением Мурманского областного суда, в удовлетворении исковых требований Ш. отказано.

Не согласившись с вынесенным определением, истица обратилась с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ установила следующее.

Из п. 1 ст. 133.1 ТК РФ следует, что в субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ.

В Мурманской области действует Соглашение о минимальной заработной плате в Мурманской области на 2011-2013 гг. (далее – Соглашение), заключенное между Правительством области, областным советом профсоюзов и Региональным объединением работодателей «Союз про-

мышленников и предпринимателей Мурманской области» 29 ноября 2010 г., вступившее в силу с 1 января 2011 г.

В соответствии с приложением № 1 к Соглашению с 1 января 2011 г. в Мурманской области установлена минимальная заработная плата в размере 7 903 руб.

Согласно п. 1.1 Соглашения (в редакции, действовавшей на момент возникновения спорных правоотношений) размер минимальной заработной платы в Мурманской области (минимальная заработная плата) – месячная заработная плата работника, работающего на территории Мурманской области, отработавшего установленную законодательством РФ месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда).

Месячная заработная плата – вознаграждение за труд, в том числе компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Разрешая возникший между сторонами спор исходя из заявленных Ш. требований, суд пришел к правильному выводу об отказе в удовлетворении заявленных Ш. требований, поскольку ***с учетом установленного оклада, начисленных стимулирующих и компенсационных выплат размер ее заработной платы соответствовал размеру минимальной заработной платы, установленной Соглашением.***

Судебная коллегия признала приведенные выводы суда первой инстанции правильными, соответствующими требованиям действующего законодательства, регулирующего возникшие правоотношения.

Довод кассационной жалобы о том, что ответчиком ежемесячно выплачивалась заработная плата в размере 6 927 руб., который не соответствует размеру минимальной заработной платы в Мурманской области, несостоятелен, поскольку в соответствии с п. 1 Порядка начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, утвержденного постановлением Правительства области, ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате, после чего работодателем осуществляются удержания подоходного налога, взносов в пенсионный фонд и иных обязательных платежей.

Ссылки в жалобе на позицию, изложенную в определении ВС РФ от 24.06.2011 г. №52-В11-1, не могли повлечь отмену обжалуемых судебных постановлений, поскольку по настоящему делу Ш. настаивала на применении районного коэффициента и надбавки за стаж работы к минимальной заработной плате, установленной в субъекте РФ, в размер

которой входят доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера, включая районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Между тем по делу, по которому постановлено указанное определение, Судебной коллегией по гражданским делам ВС РФ указано на то, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть определена в размере не менее МРОТ, установленного федеральным законом, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и надбавка за стаж работы в данных районах или местностях. Таких требований Ш. не заявляла.

Таким образом, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ вынесла определение об оставлении решения районного суда и определения суда апелляционной инстанции без изменений, а кассационную жалобу без удовлетворения.

2.2. Определение Верховного Суда РФ от 15 марта 2013 г. №49-КГ12-14

О признании факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов

А. с 20.11.2010 г. по 13.01.2011 г. работал в ООО ЧОП «Атлант-Безопасность» (ООО ЧОП) в качестве охранника в соответствии с договором на оказание услуг по охране объекта. Трудовой договор с ним не был заключен, но он был фактически допущен к работе и надлежащим образом исполнял трудовые обязанности, пройдя инструктаж и подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка.

На основании заявления от 13.01.2011 г. с этого же числа А. был уволен по собственному желанию. При увольнении окончательный расчет с ним произведен не был.

Поскольку между ним и ООО ЧОП сложились трудовые отношения, которые последним не были оформлены в установленном законом порядке, А. обратился в суд с иском о признании факта трудовых отношений между ним и ответчиком в период с 20.11.2010 г. по 13.01.2011 г. и взыскании с ответчика задолженности по заработной плате, компенсации за ее несвоевременную выплату, компенсации за неиспользован-

ный отпуск, денежной компенсации морального вреда, а также судебных расходов.

Ответчик возражал против удовлетворения иска, ссылаясь на то, что с истцом был заключен не трудовой, а гражданско-правовой договор. Истец не был принят на определенную должность в штат к ответчику, а лишь выполнял разовые поручения ответчика по договору оказания услуг. Кроме того, заявил о пропуске истцом предусмотренного ТК РФ срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Решением Калининского районного суда г. Уфы в удовлетворении иска А. отказано. Определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан решение районного суда оставлено без изменения (январь 2012 г.). При повторном рассмотрении дела судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан (август 2012 г.) решение суда первой инстанции отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований о признании факта трудовых отношений. Было принято новое решение о признании наличия между А. и ООО ЧОП трудовых отношений в указанный период. В остальной части решение суда оставлено без изменения.

Истец не согласился с вынесенными судебными актами и обратился с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ, в которой ставил вопрос об отмене решения районного суда и определения суда апелляционной инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов, ссылаясь на допущенные судами при рассмотрении дела существенные нарушения норм материального права.

ВС РФ посчитал жалобу подлежащей удовлетворению.

Так, отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции исходил из того, что истцом без уважительных причин пропущен предусмотренный ст. 392 ТК РФ трехмесячный срок для обращения в суд с заявленными требованиями, поскольку с исковыми требованиями о взыскании задолженности по невыплаченной заработной плате за период с 20.11.2010 г. по 13.01.2011 г. истец обратился в суд только 25.04.2011 г., то есть по истечении трех месяцев после увольнения.

С таким выводом суда первой инстанции согласился и суд апелляционной инстанции.

ВС РФ посчитал, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном применении норм материального права.

Согласно ч. 1 ст. 14 ТК РФ течение сроков, с которыми Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с

календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

По материалам дела установлено, отношения между истцом и ответчиком приобрели статус трудовых после установления их таковыми в судебном порядке, что следует из определения суда апелляционной инстанции, которым решение районного суда отменено в части отказа в удовлетворении исковых требований о признании факта трудовых отношений и в этой части принято новое решение о признании наличия между А. и ООО ЧОП трудовых отношений.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном законом порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Выводы судов первой и второй инстанций не могут быть признаны законными, поскольку с учетом положений ч. 1 ст. 14 ТК РФ и факта установления трудовых отношений между сторонами определением суда этот срок должен исчисляться с момента установления такого факта.

Таким образом, ВС РФ отменил решение районного суда и определение суда апелляционной инстанции в части отказа в удовлетворении исковых требований А. о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов, и дело было направлено в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции, в остальной части состоявшиеся по делу судебные постановления оставил без изменения.

2.3. Определение Верховного Суда РФ от 17 мая 2013 г. № 73-КГ13-1

О взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов, понуждении перерасчета оплаты отпуска, понуждении начислять и выплачивать заработную плату в соответствии с законодательством

11 работников обратились в суд с иском к Муниципальному бюджетному образовательному учреждению «Средняя общеобразователь-

ная школа № <...>» (МБОУ), в котором они работают, о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, судебных расходов, понуждении перерасчета оплаты отпуска, понуждении начислять и выплачивать заработную плату в соответствии с законодательством. В иске они указали, что работодатель неправомерно производит начисление заработной платы в части исчисления районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера исходя из сумм должностного оклада, в то время как для этих выплат следует учитывать минимальный размер оплаты труда (МРОТ), в связи с чем просили взыскать недовыплаченную заработную плату, а также установить размер заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Решением Северобайкальского городского суда Республики Бурятия, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия, в удовлетворении заявленных требований отказано.

С кассационной жалобой в Верховный Суд РФ обратился представитель истцов, который просил отменить состоявшиеся по делу судебные постановления, ссылаясь на допущенные судами при рассмотрении дела существенные нарушения норм материального права.

ВС РФ, в свою очередь, рассмотрев материалы дела, нашел состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене, т.к. при рассмотрении дела судами первой и апелляционной инстанций были допущены существенные нарушения норм материального права.

Так, судом установлено, истцы работают в МБОУ на различных должностях, на должностные оклады им начисляются надбавка за вредность, районный коэффициент и надбавка за непрерывный стаж работы. С учетом названных выплат их заработная плата незначительно превышает минимальную месячную заработную плату в Республике Бурятия, установленную Региональным соглашением между Правительством Республики, Объединением организаций профсоюзов Республики и Союзами работодателей Республики и составляющую 5 338 руб.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, судебные инстанции исходили из того, что совокупный размер месячной заработной платы истцов с учетом стимулирующих выплат с включением районного коэффициента и надбавки за непрерывный стаж работы превышает как установленный федеральным законом МРОТ, так и минимальную месячную заработную плату в Республике, следовательно, нарушение трудовых прав истцов при выплате им заработной платы за спорные периоды ответчиком не допущено.

ВС РФ такой вывод судебных инстанций признал основанным на ошибочном толковании норм действующего законодательства.

Так, Федеральным законом от 20.04.2007 г. №54-ФЗ из статьи 129 ТК РФ была исключена часть 2, которая определяла минимальную заработную плату (МРОТ) как устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда, и указывала, что в величину МРОТ не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. С 01.09.2007г. также признано утратившим силу положение о том, что размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), а также базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным группам работников не могут быть ниже МРОТ.

Однако действующей ч. 3 ст. 133 ТК РФ установлено, что месячная зарплата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ.

В субъекте РФ региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте РФ, и он не может быть ниже федерального МРОТ.

В соответствии со ст. 146 ТК РФ труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями оплачивается в повышенном размере. Ст. 148 ТК РФ предусматривает, что оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Указанные нормы трудового законодательства допускают установление окладов (тарифных ставок), как составных частей заработной платы работников, в размере менее МРОТ при условии, что их заработная плата будет не менее установленного федеральным законом МРОТ (в данном случае в период с 1 января 2011 г. по 31 мая 2011 г. – 4330 руб., с 1 июня 2011 г. – 4611 руб.). **При этом районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы должны начисляться к заработной плате сверх установленного федеральным законодательством МРОТ.**

При таких обстоятельствах вывод судебных инстанций о том, что заработная плата работника с учетом всех стимулирующих и компенсационных выплат должна быть не ниже МРОТ, противоречит нормам действующего трудового законодательства.

ВС РФ также установил, что размер начисленной и выплаченной истцам заработной платы без учета районного коэффициента и процентной надбавки за непрерывный стаж работы был ниже как МРОТ,

установленного на всей территории РФ, так и минимальной месячной заработной платы в Республике Бурятия.

Таким образом, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ отменила решение городского суда и определение суда апелляционной инстанции. Дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

2.4. Определение Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13-6

О недопустимости взыскания излишне выплаченных работнику отпускных, которые не было возможности удержать при увольнении

К. работал в ОАО «Сургутнефтегаз» с 25.11.1999 г. Приказом от 18.01.2012 г. ему был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 51 календарный день за период работы с 25.11.2011 г. по 24.11.2012 г. Приказом от 06.04.2012 г. К. уволен по соглашению сторон с 10.04.2012 г.

ОАО «Сургутнефтегаз» обратилось в суд с иском к К. о возмещении ущерба, взыскании судебных расходов, ссылаясь на то, что на момент увольнения ответчик не сдал спецодежду, срок использования которой не истек. Кроме того, работнику авансом было предоставлено 25 календарных дней отпуска, в связи с чем за работником осталась задолженность за неотработанные дни отпуска. На момент увольнения К. отсутствовала возможность удержания указанных денежных средств из заработной платы ответчика ввиду отсутствия начисленной, но не выплаченной заработной платы, в связи с чем истец просил взыскать денежную сумму с К. в счет возмещения материального ущерба, а также расходы по уплате госпошлины.

Решением Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры исковые требования удовлетворены частично: с К. в пользу истца взысканы остаточная стоимость несданной спецодежды, а также судебные расходы, в остальной части иска – отказано.

Апелляционным определением решение городского суда отменено в части отказа в удовлетворении требований о возмещении ущерба. В этой части принято новое решение, которым с К. в пользу истца была взыскана в счет возмещения ущерба денежная сумма. В части взыскания судебных расходов решение суда было изменено: с К. в пользу ОАО «Сургутнефтегаз» была взыскана госпошлина.

В кассационной жалобе К., поданной в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, ставится вопрос об отмене реше-

ния городского суда, апелляционного определения и принятии нового решения об отказе в иске.

Рассмотрев дело, ВС РФ пришел к следующему.

Приказом от 18.01.2012 г. К. предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 06.02.2012 г. по 29.03.2012 г., на 51 календарный день за период работы с 25.11.2011 г. по 24.11.2012 г. Причитающийся к выплате средний заработок по оплате отпуска был перечислен К. платежным поручением от 25.01.2012 г.. На момент увольнения ответчик использовал авансом 25 календарных дней отпуска, в связи с чем образовалась задолженность за неотработанные дни отпуска.

Разрешая спор в части взыскания задолженности за неотработанные дни отпуска, суд первой инстанции руководствовался требованиями ст. 137 ТК РФ, определяющей случаи удержаний из заработной платы. Учитывая, что обстоятельств, позволяющих произвести взыскание названной задолженности, по делу не установлено, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении заявленных требований.

Отменяя решение суда первой инстанции в данной части, суд апелляционной инстанции исходил из того, что Приказом Минздрава от 20.04.2010 г. №253 признан не действующим на территории РФ абз.3 п.2 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным Комиссариатом труда СССР от 30.04.1930 г., согласно которому, если наниматель, имея право на удержание, фактически при расчете не смог произвести его вовсе или частично (например, вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете), то дальнейшее взыскание (через суд) не производится, в связи с чем пришел к выводу о том, что работодатель имеет право взыскивать в судебном порядке задолженность за неотработанные дни отпуска, поскольку отсутствие на момент увольнения начисленной, но не выплаченной заработной платы, не освобождает ответчика от обязанности возратить работодателю суммы оплаты за неотработанные дни отпуска, а в добровольном порядке погасить названную задолженность работник отказался.

Судебная коллегия ВС РФ посчитала приведенные выводы суда апелляционной инстанции ошибочными, основанными на неправильном толковании положений действующего законодательства по следующим основаниям.

Так, в соответствии с абз. 5 ч. 2 ст. 137 ТК РФ удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Согласно ч.4 ст. 137 ТК РФ заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового зако-

нодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое; если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Аналогичные положения предусмотрены ч. 3 ст. 1109 ГК РФ, ограничивающей основания для взыскания заработной платы, предоставленной гражданину в качестве средства к существованию, как неосновательного обогащения, при отсутствии его недобросовестности и счетной ошибки.

Предусмотренные ст. 137 ТК РФ, ст. 1109 ГК РФ правовые нормы согласуются с положениями Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» (статья 8), статьей 1 Протокола № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, обязательных для применения в силу ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, ст. 10 ТК РФ, и содержат исчерпывающий перечень случаев, когда допускается взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы.

Таким образом, **действующее законодательство не содержит оснований 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.**

ВС РФ указал, что вывод суда апелляционной инстанции о наличии оснований для взыскания с ответчика задолженности за неотработанные дни отпуска нельзя признать законным. Оснований, предусмотренных ст. 387 ГПК РФ, для отмены решения суда первой инстанции по доводам кассационной жалобы Судебная коллегия не нашла.

Таким образом, *ВС РФ признал апелляционное определение незаконным, принятым с существенным нарушением норм материального права и подлежащим отмене, а решение суда первой инстанции – оставил в силе.*

2.5. Определение Верховного Суда РФ от 4 октября 2013 года № 69-КГ13-4

О признании правомерным продления отпуска без сохранения заработной платы в связи с временной нетрудоспособностью работника и отсутствии его вины в несвоевременном предоставлении документов, подтверждающих факт нахождения на больничном

С. обратилась в суд с иском к ООО «Управление социальных объектов» о восстановлении на прежнем месте работы и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

С 23.07.2012 г. по 23.08.2012 г. С. находилась в очередном отпуске с выездом за пределами города. Находясь в отпуске, С. заболела и обратилась в медицинское учреждение по месту нахождения. Врачи установили заболевание и назначили лечение. О том, что заболела, С. сообщила на работу по телефону 15.08.2012 г., и просила продлить отпуск на 10 дней.

С 14 по 23 августа 2012 г. С. находилась на лечении, по окончании которого вернулась в город. Она была уверена, что администрация продлит отпуск по ее заявлению в связи с болезнью, в связи с чем 29.08.2012 г. вышла на работу, однако ей объявили об увольнении за прогул и выдали трудовую книжку.

С. считает увольнение незаконным, поскольку никаких нарушений трудовой дисциплины, в том числе прогулов, не совершала, с приказом об ее увольнении ознакомлена не была и на ее требования о продлении отпуска в связи с болезнью от администрации получила отказ.

Решением Когалымского городского суда от 12.10.2012 г., оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 20.11.2012 г., в удовлетворении иска было отказано.

В поданной С. кассационной жалобе в Верховный Суд РФ ставился вопрос об отмене состоявшихся по делу судебных постановлений.

Проверив материалы дела, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что судом при рассмотрении дела были допущены существенные нарушения норм материального права.

Так, приказом от 30.05.2008 г. истец была принята на работу в ООО «Управление социальных объектов» на должность уборщика служебных помещений, приказом от 01.04.2010 г. истец переведена в ЖЭУ горничной 1 разряда.

Приказом от 29.08.2012 г. С. уволена с работы по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул – отсутствие на рабочем месте в период с 24 по 29 августа 2012 г.

Ранее приказом от 22.06.2012 г. на основании заявления С. был предоставлен ежегодный оплачиваемый льготный отпуск в количестве 22 календарных дня с 23.07.2012 г. по 13.08.2012г.

Приказом от 09.07.2012 г. на основании заявления С. предоставлен отпуск без сохранения заработной платы для проезда к месту отдыха и обратно в количестве 4 календарных дней с 14.08.2012 г. по 17.08.2012 г.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году, в связи с чем приказом от 11.07.2012 г. на основании заявления С. был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, как работающему пенсионеру, в количестве 5 календарных дней с 18.08.2012 г. по 22.08.2012 г.

Статьей 120 ТК РФ предусмотрено, что продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

С учетом изложенного, С. должна была приступить к исполнению своих трудовых обязанностей 23.08.2012 г., однако появилась на рабочем месте 29.08.2012 г., предоставив листок нетрудоспособности на период с 14 по 23 августа 2012 г.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

Отказывая в удовлетворении исковых требований, суд исходил из того, что С. не предупредила работодателя о болезни в период отпуска, в связи с чем допустила нарушение трудовой дисциплины, поскольку, как следует из п. 4.8 Правил внутреннего трудового распорядка ООО «Управление социальных объектов», к основным обязанностям работника относится, в том числе, своевременное сообщение руководству о причинах невыхода на работу. Суд посчитал, что, не представив работодателю больничный лист, истец допустила злоупотребление своим правом на продление отпуска, поэтому ее увольнение за прогул без уважительных причин является законным.

ВС РФ посчитал данный вывод суда ошибочным, поскольку **отсутствие данных об уведомлении работодателя 24.08.2012 г. о наличии**

у истца больничного листа не может служить основанием для признания неуважительными причин отсутствия С. на работе в период с 24 по 29 августа 2012 г. Обязанность работодателя продлить отпуск в случае временной нетрудоспособности работника закреплена в ст. 124 ТК РФ, по смыслу которой работник должен подтвердить факт временной нетрудоспособности соответствующим документом (листком временной нетрудоспособности), который дает право на продление отпуска.

Судом при рассмотрении дела с достоверностью было установлено, что С. не скрывала от работодателя наличия у нее листка нетрудоспособности и не вводила работодателя в заблуждение по этому вопросу. Работодатель издал приказ об увольнении истца за прогул после выхода ее на работу 29.08.2012 г. и после того, как она предъявила документы о временной нетрудоспособности в период своего отпуска.

Несвоевременное представление работником работодателю документов, подтверждающих факт нахождения в состоянии временной нетрудоспособности, в данном случае произошло по причине пребывания С. в указанный период времени в отпуске в другом регионе, вдали от фактического места работы и проживания, и не может считаться виновным нарушением работником норм трудового законодательства.

ВС РФ указал в своем определении, что выводы суда о злоупотреблении истцом своим правом на продление отпуска в связи с временной нетрудоспособностью являются неправильными. Допущенные нарушения действующего законодательства являются существенными и привели к неправильному разрешению возникшего спора.

Таким образом, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ отменила решение городского суда и апелляционное определение суда и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Глава 3. Прекращение трудового договора

3.1. Определение Верховного Суда РФ от 28 июня 2013 г. № 5-КГ13-51

Об изменении даты приема на работу, изменении формулировки основания увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, восстановлении нарушенных прав в оплате труда, компенсации морального вреда

Н. обратилась с иском в суд к индивидуальному предпринимателю (ИП) об изменении даты приема на работу, изменении формулировки причины увольнения, взыскании заработной платы за время вынужден-

ного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск, процентов, морального вреда. В обоснование своих требований указала, что с ИП было заключено три срочных трудовых договора – 06.10.10 г., 01.04.2011 г., 01.05.2011 г. (срок действия последнего истек 30.12.2011 г.). 01.08.2011 г. истица подала заявление об увольнении по собственному желанию. Получив трудовую книжку, Н. узнала, что датой приема на работу указано 01.05.2011 г. и уволена она по статье 192 ТК РФ за прогул.

Решением Симоновского районного суда г. Москвы от 17.05.2012 г. в удовлетворении исковых требований Н. было отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 12.09.2012 г. указанное решение в части отказа в иске об изменении даты и формулировки увольнения отменено с вынесением нового решения, которым изменена дата и формулировка увольнения с увольнения 30.07.2011 г. по ст. 192 ТК РФ на увольнение по истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 77 ТК РФ) с 12.09.2012 г. (т.е. с даты вынесения судом решения). С ответчика в пользу Н. взыскана заработная плата за время вынужденного прогула за период с 31.07.2011 г. по 12.09.2012 г., а также компенсация морального вреда.

Ответчик обратился с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ, в которой он ставил вопрос об отмене апелляционного определения и оставлении в силе решения районного суда.

ВС РФ, обсудив доводы жалобы, пришел к следующему.

Суд первой инстанции пришел к выводу, что Н. с 30.07.2011 г. не выходила на работу без уважительных причин, о чем был составлен соответствующий акт, и работодателем был издан приказ, в соответствии с которым было принято решение об увольнении Н. за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в соответствии со ст. 192 ТК РФ. Обращаясь с настоящими требованиями, Н. ссылаясь на то, что прогул не совершала.

Соглашаясь с выводом суда о том, что истец принята на работу к ИП на основании срочного трудового договора от 01.05.2011 г. сроком до 30.12.2011 г., принимая во внимание, что 01.08.2011 г. Н. подала на имя ответчика заявление об увольнении по собственному желанию с 15.08.2011 г. с соблюдением порядка подачи такого заявления, судебная коллегия изменила формулировку основания увольнения со ст. 192 ТК РФ на п. 2 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора).

Кроме того, суд апелляционной инстанции пришел к выводу об изменении даты увольнения на дату вынесения решения судом, применив положения ч. 7 ст. 394 ТК РФ.

ВС РФ признал вывод суда апелляционной инстанции в части определения даты увольнения основанным на неправильном применении норм материального права по следующим основаниям.

Ч. 6 ст. 394 ТК РФ определено, что если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

В соответствии с абз. 2 п. 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора срок трудового договора уже истек, – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока действия трудового договора.

Поскольку трудовой договор от 01.05.2011 г. допускал установление трудовых отношений на определенный срок, то к моменту принятия судебной коллегией 12.09.2012 г. решения об удовлетворении исковых требований срок его действия уже истек, поэтому суд апелляционной инстанции не вправе был устанавливать срок увольнения на дату вынесения им решения.

При таких обстоятельствах датой увольнения Н. следовало считать 30.12.2011 г.

ВС РФ изменил апелляционное определение в части изменения даты увольнения Н., определил считать датой увольнения Н. 30.12.2011г. Апелляционное определение в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула отменено и в этой части дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

В остальной части апелляционное определение было оставлено без изменения.

3.2. Определение Верховного Суда РФ от 8 февраля 2013 г. № 26-КГ12-12

О признании распоряжения об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, взыскании расходов на оплату услуг представителя

С. работала поваром столовой службы материально-технического обеспечения Аппарата Народного Собрания Республики Ингушетия (РИ). Распоряжением от 23.01.2012 г. была уволена в соответствии

с п. 11 ст. 81 ТК РФ за предоставление подложных документов, а также за грубое нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в неоднократном нарушении санитарно-эпидемиологических правил в столовой, халатное отношение к своим служебным обязанностям, отсутствии санитарной книжки и по результатам анализа, проведенного Управлением Роспотребнадзора по РИ.

С. обратилась в суд с иском к Аппарату Народного Собрания РИ о признании распоряжения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, расходов на оплату услуг представителя, ссылаясь на то, что при заключении трудового договора она не представляла подложных документов, ей неизвестно, в чем заключаются грубые нарушения трудовых обязанностей, работодателем нарушен порядок ее увольнения.

Решением Магасского районного суда РИ от 11.03.2012 г. иск С. был удовлетворен частично: распоряжение об увольнении от 23.01.2012 г. признано незаконным, С. восстановлена на работе, с ответчика взыскана зарплата за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда, расходы на оплату услуг представителя, в остальной части иска отказано.

Определением Верховного Суда РИ от 14.06.2012 г. указанное решение суда отменено, принято новое решение об отказе в удовлетворении иска. Изменена формулировка увольнения на увольнение согласно абз. 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

С. обратилась с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ, в которой ставится вопрос об отмене определения Верховного Суда РИ и оставлении в силе решения районного суда.

ВС РФ пришел к выводу, что при рассмотрении настоящего дела судами были допущены существенные нарушения.

Так, частично удовлетворяя заявленные требования, суд первой инстанции исходил из того, что С. при заключении трудового договора диплом об окончании ВУЗа не предоставляла, поскольку для выполнения работы в качестве повара не требуется наличие высшего образования. Кроме того, работодателем нарушен порядок увольнения истца и не учтено, что на момент увольнения С. была беременна.

Отменяя решение суда первой инстанции, апелляционная инстанция пришла к выводу о том, что работодатель имел основание для увольнения истца, но в приказе указал неверную формулировку увольнения. Ввиду непредоставления документа об окончании начального

или среднего профессионального образования, исключающего возможность продолжения работы, работодатель должен был прекратить трудовой договор с С. в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 77 и абз. 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ вследствие нарушения правил заключения трудового договора.

ВС РФ не согласился с выводами суда апелляционной инстанции по следующим основаниям.

В соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Согласно абз. 3 ч. 1 ст. 84 ТК РФ трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил его заключения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в случае отсутствия соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

Исходя из положений приведенных норм, прекращение трудового договора по указанному основанию возможно, если выполнение конкретной трудовой функции требует обязательного наличия документа об образовании, подтверждающего получение лицом квалификации, которая позволяет ему выполнять данную работу. Это также подтверждается и п. 51 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Кроме этого, в силу п. 6.2 «Требования к повару» ГОСТ Р 50935-2007 «Услуги общественного питания. Требования к персоналу», утвержденным приказом Росстандарта, повар должен иметь профессиональное образование и владеть практическими навыками или пройти профессиональную подготовку. В соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками профессии «Повар. 2-й – 6-й разряды» установлено требование по наличию среднего специального образования только для повара 6 разряда.

Таким образом, для осуществления деятельности по профессии повара (за исключением повара высшего тарифного разряда) не требуется обязательного наличия профессионального образования. **Отсутствие у лица документа об образовании при прохождении соответствующей профессиональной подготовки не является препятствием для продолжения работы и не может служить основанием для признания невозможности продолжения этим лицом ранее выполняемой работы и увольнения по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.**

Принимая решение об изменении формулировки увольнения, суд апелляционной инстанции не исследовал наличие или отсутствие вины истца в нарушении правил заключения трудового договора, хотя от этого зависел порядок увольнения работника в соответствии со ст. 84 ТК РФ, и, следовательно, сама возможность изменения формулировки увольнения судом.

Законных оснований для увольнения истца у ответчика не имелось, поскольку на день увольнения С. находилась в состоянии беременности, а расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается в соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

Трудовой договор с С. был расторгнут по п. 11 ст. 81 ТК РФ, в связи представлением работником подложных документов при заключении трудового договора, по инициативе работодателя. Следовательно, суд апелляционной инстанции не имел правовых оснований для изменения формулировки увольнения истца.

Таким образом, ВС РФ признал определение суда апелляционной инстанции незаконным, принятым с существенным нарушением норм материального права и подлежащим отмене, а решение суда первой инстанции оставил в силе.

Определение Верховного Суда РФ от 13 января 2012 г. № 74-В11-11

О восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда

П. обратился в суд с исковыми требованиями к ОАО «Колымская судоходная компания» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что с декабря 2010 года работал у ответчика. Приказом от 21.01.2011 г. он был уволен с работы за прогул на основании пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Считал, что увольнение произведено незаконно и с нарушением установленного порядка.

Своим решением Верхнеколымский районный суд Республики Саха (Якутия) восстановил П. на работе с 20.01.2011 г., взыскал с ответчика в его пользу оплату времени вынужденного прогула за период с 20.01.2011 г. по 22.02.2011 г., компенсацию морального вреда, расходы на оплату услуг представителя.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 04.04.2011 г. решение суда первой инстанции отменено, принято новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

В надзорной жалобе в Верховный Суд РФ П., считая принятое по делу постановление суда кассационной инстанции незаконным, просил его отменить.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ установила, что судом кассационной инстанции в деле было допущено существенное нарушение норм материального права, которое выразилось в следующем.

Разрешая спор и принимая решение о частичном удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции пришел к выводу о незаконности увольнения истца, при этом исходил из того, что ответчиком в соответствии со ст. 56 ГПК РФ не доказан факт совершения истцом дисциплинарного проступка в виде прогула.

Отменяя решение суда и принимая новое – об отказе в удовлетворении исковых требований П., – суд кассационной инстанции исходил из того, что приказом работодателя от 08.02.2011 г. приказ об увольнении П. от 21.01.2011 г. был отменен, истец был восстановлен на прежнем месте работы с начислением зарплаты за время вынужденного прогула с 20.01.2011 г. по 08.02.2011 г. Таким образом, на время вынесения решения суда первой инстанции предмет спора отсутствовал, в связи с чем иск о восстановлении истца на работе не мог быть удовлетворен.

ВС РФ находит данный вывод суда кассационной инстанции основанным на неправильном толковании и применении норм трудового законодательства и противоречащим установленным по делу обстоятельствам.

При разрешении настоящего спора судом бесспорно установлен и подтверждается материалами дела факт увольнения истца с работы на основании приказа работодателя.

После того, как работодатель издал приказ об увольнении, трудовые отношения между сторонами трудового договора были прекращены, в связи с чем работодатель не имел права совершать юридически значимые действия, вытекающие из расторгнутого трудового договора, в одностороннем порядке без предварительного согласия работника на восстановление этих отношений. Это означает, что действия работодателя, в одностороннем порядке 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 быть признаны не могут.

В данном случае работодатель реализовал свое право на увольнение работника, после чего у работника возникло право заявить в суде требование о признании этого увольнения незаконным в соответствии со ст. 391 ТК РФ. *Право на судебную защиту нарушенного незаконным увольнением трудового права работника в связи с изданием работодателем приказа об отмене приказа об увольнении не прекращается, в связи с чем суд в таком случае обязан рассмотреть требования работника по существу и вынести решение, в котором должна быть дана оценка законности действий работодателя на момент прекращения трудовых отношений.*

Таким образом, приказ от 08.02.2011 г., которым был отменен приказ об увольнении П. от 21.01.2011 г., не имеет правового значения при рассмотрении настоящего спора и может быть принят во внимание только в том случае, если сам работник согласен на такой способ разрешения трудового спора с работодателем.

Вместе с тем, из материалов дела следует, что истец отказался от ознакомления с приказом от 08.02.2011 г., был намерен отстаивать свои интересы в судебном порядке.

Учитывая изложенное, нельзя признать правильным вывод суда кассационной инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения иска П. о восстановлении на работе.

При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судом кассационной инстанции в применении норм материального права, которая повлекла вынесение неправоудного решения, Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ оставила в силе решения районного суда.

Определение Верховного Суда РФ от 19 октября 2012 г. № 77-КГ12-8

О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда

С. обратилась в суд с иском к организациям, в которых она работала, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований С. указала на то, что работала в ОАО «Данковавто» и по совместительству в ООО ПП «Данковское», приказом от 13.09.2011 г. трудовой договор с С. по основной и совмещаемой работе расторгнут по инициативе работодателя, в связи с сокращением штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Истица полагала увольнение незаконным, ссылаясь на то, что была уволена по надуманным основаниям, увольнение связано с личной неприязнью к ней руководителя предприятий Ч., что является по отношению к ней дискриминацией. Увольнение произведено с нарушением норм трудового законодательства, так как не были соблюдены гарантии, предусмотренные статьей 179 ТК РФ (преимущественное право на оставление на работе). При увольнении С. не предложили вакантную должность диспетчера автотранспорта и временную должность кладовщика, а также, в нарушение ст. 373 ТК РФ, ее уволили спустя месяц после получения мнения профсоюза.

Кроме того, увольнение произведено с нарушением ст. 80 ТК РФ, поскольку С. вновь приступила к работе, вернувшись из отпуска, т.е. продолжила трудовые отношения и не настаивала на своем увольнении.

Решением Данковского городского суда в удовлетворении исковых требований С. было отказано.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Липецкого областного суда решение суда первой инстанции оставлено без изменения.

В кассационной жалобе в Верховный Суд РФ С. ставит вопрос об отмене состоявшихся судебных постановлений.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, ВС РФ посчитал состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене. При рассмотрении дела судами были допущены существенные нарушения норм материального права.

ВС РФ признал вывод суда о том, что увольнение С. произведено в соответствии с требованиями трудового законодательства, ошибочным, основанным на неправильном толковании и применении норм материального права и противоречащим установленным по делу обстоятельствам.

В соответствии со ст. 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации (ППО) проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО.

Из материалов дела следует, что работодатели обратились к председателю профкома с просьбой выразить мнение по поводу увольнения С. в связи с сокращением штата работников, и 11.07.2011 г. профком письменно уведомил руководство о своем решении.

Однако увольнение истца произведено по истечении более чем одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа ППО, что является нарушением требований ст. 373 ТК РФ.

В силу ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Как было установлено судом и не оспаривалось сторонами, на момент увольнения С. у работодателя имелась только одна вакантная должность – диспетчер автотранспорта.

Суд пришел к выводу о том, что данная должность не могла быть предложена истцу, так как на период увольнения квалификация С. не соответствовала требованиям к должности диспетчера автотранспорта. Она не имела специального образования, специального стажа, квалификационной подготовки по организации перевозок автомобильным транспортом, не сдавала квалификационный экзамен на профессиональную компетентность.

Между тем, согласно п. 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда России, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

При вынесении решения суд не учел, что С. как работник, имеющий большой практический опыт работы на предприятии (более 30 лет), имела право на занятие должности диспетчера автотранспорта. Кроме того, судом не были в достаточной степени исследованы доводы о том, что увольнение С. имело место в результате дискриминации со стороны гендиректора. В частности, в отношении директора прокурором неоднократно выносились постановления о возбуждении дел об административных правонарушениях.

Учитывая то, что работодателем не был соблюден предусмотренный вышеназванными нормами порядок увольнения истца, вывод суда о законности увольнения нельзя признать правильным.

При таких обстоятельствах в целях исправления судебной ошибки, допущенной при рассмотрении дела судами в применении норм материального права, которая повлекла вынесение неправосудного решения, ВС РФ признал решение городского суда и определение областного суда

подлежащими отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Определение Верховного Суда РФ от 10 июня 2011 г. № 20-Г11-6

О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, компенсации за неиспользованный отпуск, ежегодного денежного вознаграждения и судебных расходов

М. обратился в суд с иском к ФГУ «Пограничное Управление Федеральной службы безопасности Российской Федерации по Республике Дагестан» (ПУФСБ РД) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, компенсации за неиспользованный отпуск, ежегодного денежного вознаграждения и судебных расходов, в обоснование которых ссылаясь на то, что приказом командира войсковой части был уволен с должности по сокращению штатов с 01.10.2010 г. Увольнение считает незаконным, поскольку о предстоящем сокращении штата ответчик его не известил, копию приказа об увольнении не выдал, трудовую книжку истец получил только 08.10.2010 г. Кроме того, ему не предложили в порядке трудоустройства другую вакантную должность, соответствующую его специальности и квалификации, не учтено его преимущественное право на оставление на работе по сравнению с другими работниками, ответчик не сообщил в орган службы занятости населения о принятии решения о сокращении численности или штата работников.

Решением Верховного Суда Республики Дагестан (ВС РД) иски М. были удовлетворены частично. Суд признал незаконным приказ командира войсковой части о расторжении трудового договора, восстановил истца на работе в ранее занимаемой должности, взыскал в его пользу с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула за период с 01.10.2010 г. по 22.02.2011 г., компенсацию морального вреда, недоплаченную часть ежегодного денежного вознаграждения. В остальной части исковых требований отказано.

В кассационной жалобе представитель ПУФСБ РД, ссылаясь на допущенные судом нарушения норм материального и процессуального права, просит об отмене состоявшегося по делу решения и направлении дела на новое рассмотрение.

В письменных возражениях на кассационную жалобу М. и прокурор Прокуратуры РД просили отказать в удовлетворении кассационной жалобы, решение суда первой инстанции оставить без изменения.

ВС РФ, в свою очередь, не нашел оснований для удовлетворения кассационной жалобы и отмены решения суда ввиду следующего.

В п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (Постановление Пленума ВС РФ № 2) установлено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказывать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Согласно ч.1 и ч.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 не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (ИП) 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Суд установил, что о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата М. был уведомлен письмом от 15.02.2010 г., т.е. не менее чем за два месяца до увольнения. Письмами от 26.02.2010 г. и от 09.03.2010 г. ответчик поставил в известность службу занятости о предстоящем массовом высвобождении работников в связи с предстоящим сокращением штата. Кроме этого, ответчиком были представлены доказательства соблюдения сроков уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении.

Суды должны учитывать, что **работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При этом, исходя из положений**

ТК РФ, предлагать другую имеющуюся работу (должность) работодатель обязан в течение всего периода проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников.

Разрешая спор, ВС РФ пришел к обоснованному выводу о незаконности увольнения М. по основанию, предусмотренному п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ, поскольку при его увольнении работодателем не были соблюдены требования ч.3 ст.81 и ч.1 ст.180 ТК РФ, обязывающие работодателя предлагать работнику все имеющиеся вакансии. При этом суд обоснованно исходил из того, что после проведения организационно-штатных мероприятий осталась государственная районная инспекция в порту города, где имелась вакантная должность, которая не была предложена М., занимавшему на момент увольнения более высокую должность.

ВС РФ посчитал, что содержащийся в решении суда вывод о том, что увольнение истца произведено с нарушением процедуры, предусмотренной ч.3 ст.81 и ч.1 ст.180 ТК РФ, является правильным и подтверждается материалами дела.

Поэтому решение Верховного суда Республики Дагестан оставлено без изменения, кассационная жалоба ПУФСБ РД – без удовлетворения.

Определение Верховного Суда РФ от 10 августа 2012 г. № 78-КГ12-10

О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула

К. с 01.09.2008 г. работала в банке. Приказом от 25.02.2011 г. была уволена с работы по собственному желанию на основании п. 3 ст. 77 ТК РФ.

Не согласившись с увольнением, К. обратилась в суд с иском к банку о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

В обоснование своих требований истец указала на то, что заявление об увольнении написала под давлением ответчика, однако официально его в кадровую службу не передала. В период с 24.02.2011г. по 12.03.2011 г. она находилась на больничном листе. Узнав о подготовке приказа об ее увольнении, К. 25.02.2011г. направила в адрес ответчика телеграмму об отзыве своего заявления об увольнении по собственному желанию.

Решением Фрунзенского районного суда Санкт-Петербурга в удовлетворении иска отказано. Определением судебной коллегии по граждан-

ским делам Санкт-Петербургского городского суда решение районного суда оставлено без изменения.

К. обратилась с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ, в которой просила отменить указанные судебные постановления и вынести новое решение об удовлетворении иска.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, ВС РФ посчитал состоявшиеся по делу судебные постановления подлежащими отмене по следующим основаниям.

Разрешая спор, суд пришел к выводу о том, что увольнение К. произведено в соответствии с требованиями трудового законодательства, порядок увольнения работодателем соблюден, доказательств, свидетельствующих о вынужденном написании заявления об увольнении, истцом не представлено. Кроме того, суд указал на то, что телеграмма об отзыве заявления об увольнении подана в отделение почтовой связи 25.02. 2011 г. после окончания рабочего дня у ответчика (17 час. 15 мин.), и вручена сотруднику банка только 01.03.2011г. в 15 часов 17 минут, то есть после издания приказа об увольнении. По мнению суда, подача такого заявления не имела юридического значения.

ВС РФ считает приведенные выводы ошибочными, основанными на неправильном толковании и применении норм материального права и противоречащими установленным по делу обстоятельствам.

Согласно п.3 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника. В соответствии со ст. 80 ТК РФ 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. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Таким образом, ***единственным основанием для расторжения трудового договора в соответствии со ст. 80 ТК РФ является инициатива работника, выраженная в письменной форме и не измененная до окончания срока предупреждения работодателя о намерении***

работника прекратить трудовые отношения. При этом законом на работодателя возложена обязанность оформить расторжение трудового договора в последний день работы работника, выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

В том случае, если в день расторжения трудового договора работодатель не выполнил свою обязанность по оформлению расторжения трудового договора в связи с отсутствием работника на работе, в соответствии с ч.6 ст. 84.1 ТК РФ он обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте.

В ст. 81 ТК РФ не конкретизировано, когда заканчивается течение срока предупреждения работником работодателя о его намерении уволиться в том случае, если в последний день работы работник по каким-либо причинам отсутствовал на работе. В связи с этим для определения момента, с которым закон связывает прекращение течения срока, когда работник может отозвать свое заявление об увольнении по его инициативе, следует руководствоваться нормами ст. 14 ТК РФ об исчислении сроков, в соответствии с которой течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми ТК РФ связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Из материалов дела видно, что основанием для издания приказа об увольнении послужило заявление К. от 01.02.2011 г., в котором она выразила свое желание уволиться с 25.02.2011 г. Таким образом, последним днем истечения срока предупреждения об увольнении, в течение которого К. имела право отозвать свое заявление, является 25.02.2011 г.

В материалах дела также имеется копия телеграммы от 25.02.2011 г. об отзыве К. заявления, принятая оператором связи в 17 часов 20 минут.

ТК РФ не содержит в себе ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления.

Из изложенного следует, что истец надлежащим образом уведомила работодателя о намерении продолжить трудовые отношения путем отзыва заявления об увольнении с занимаемой должности до истечения срока предупреждения об увольнении, однако данное заявление ответчиком во внимание принято не было.

Учитывая, что ответчик не удостоверялся в намерении истца, отсутствовавшей на работе в последний день 25.02.2011 г., уволиться по ст. 81 ТК РФ, не произвел с ней в этот день окончательный расчет, не выдал ей трудовую книжку и иные необходимые документы, правовых оснований считать, что К. лишилась возможности воспользоваться правом отозвать поданное ею заявление об увольнении с момента издания работодателем приказа об ее увольнении или с момента окончания рабочего дня у ответчика, не имеется. Такое право у К. сохранялось вплоть до окончания календарного дня 25.02.2011 г.

Таким образом, ВС РФ отменил решение районного суда и определение городского суда, принял по делу новое решение, которым иск К. был удовлетворен.. В остальной части дело было направлено на новое рассмотрение в тот же суд первой инстанции.

3.3. Определение Верховного Суда РФ от 31 мая 2013 г. № 5– КГ13-43

О признании незаконным отказа в отзыве заявления об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

А. состоял в трудовых отношениях с работодателем с 11.03.2010 г. в должности начальника отдела охраны труда, промышленной безопасности и экологии. 20.12.2011 г. он подал заявление об увольнении по собственному желанию 16.01.2012 г.

15.01.2012 г. А. направил работодателю письмо об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию. Письмом от 16.01.2012 г. ответчик уведомил А. о невозможности отзыва заявления в связи с тем, что на занимаемую им должность приглашен другой работник. Приказом от 23.12.2011 г. истец уволен 16.01.2012 г. на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Полагая увольнение незаконным, А. обратился в суд с иском к работодателю о признании незаконным отказа в отзыве заявления об увольнении, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Решением Тверского районного суда г. Москвы от 30.05.2012 г. в удовлетворении исковых требований отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 10.10.2012 г. решение районного суда оставлено без изменения.

А. обратился с кассационной жалобой в Верховный Суд РФ, в которой им ставится вопрос об отмене решения районного суда и апелляционного определения и принятии нового решения об удовлетворении исковых требований.

ВС РФ установил, что при рассмотрении дела судом были допущены существенные нарушения норм права, кроме этого, выводы судебных инстанций о том, что подача отзыва на заявление об увольнении после прекращения трудовых отношений не порождает правовых последствий в виде продолжения трудовых отношений, являются ошибочными.

Так, согласно п. 3 ст. 77 ТК РФ основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе работника.

Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе работника определены в ст. 80 ТК РФ, которой предусмотрено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законом. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Ст. 14 ТК РФ установлено, что течение сроков, с которыми Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

В соответствии с ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Кодексом или иным законом сохранялось место работы (должность).

Следовательно, последним днем истечения срока предупреждения об увольнении, в течение которого А. имел право отозвать свое заявление, является 16.01.2012 г.

ТК РФ также не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем почтового или телеграфного отправления.

А. направил работодателю отзыв 15.01.2012 г., в связи с чем истец надлежащим образом уведомил работодателя о намерении продолжить трудовые отношения путем отзыва заявления об увольнении с занимаемой должности до истечения срока предупреждения об увольнении, однако в нарушение положений ст. 80 ТК РФ данное заявление ответчиком во внимание принято не было.

Также, отказывая в удовлетворении исковых требований, судебные инстанции указали на то, что на должность истца уже был приглашен другой работник, в связи с чем отзыв невозможен. Основанием служило поло-

жение ч. 4 ст. 80 ТК РФ, в соответствии с которой увольнение работника, отозвавшего свое заявление об увольнении по собственному желанию, не производится в случае отсутствия другого работника, приглашенного в письменной форме на освобождающуюся должность или в случае, когда такому работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

Судом установлено, что письмом работодателя от 22.12.2011 г. другому работнику Г. была предложена должность, ранее занимаемая истцом. Приказом ответчика 17.01.2012 г. Г. переведен с этой должности на более высокую другую должность, что свидетельствует о том, что данный работник уже состоит в трудовых отношениях с ответчиком.

Следовательно, обстоятельства при которых Г. не могло быть отказано в заключении трудового договора на должность, занимаемую истцом, отсутствуют, в связи с чем А., отозвавший свое заявление об увольнении по собственному желанию, увольнению не подлежал.

Таким образом, ВС РФ вынес определение, согласно которому:

1) *решение районного суда и апелляционное определение городского суда подлежали отмене;*

2) *по делу было принято новое решение, которым искивые требования А. в части признания незаконным отказа в отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, восстановления на работе подлежали удовлетворению;*

3) *отказ в отзыве А. заявления об увольнении по собственному желанию признан незаконным;*

4) *А. был восстановлен в должности.*

В остальной части дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Противоречия в судебной практике по вопросу сокращения штата

Увольнение работника по причине сокращения численности или штата как способ прекращения трудовых отношений используется работодателями довольно часто. Причины такого сокращения, как правило, носят экономический, технологический, организационный характер. Но зачастую работодатель использует эту форму как способ распрощаться с неудобным ему работником, с которым находится в конфликтных отношениях, изменив штатное расписание путем упразднения соответствующей должности.

Процедура порядка увольнения работников по данному основанию имеет ряд особенностей: издание приказа, уведомление службы занятости и профсоюза, предложение имеющихся вакансий и т.д.

В этой связи работодатели все чаще высказываются за упрощение порядка увольнения по сокращению численности или штата работников. Одновременно формируется практика ограничения прав работодателя при принятии решения о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников. В частности, Верховным Судом РФ предпринимались попытки сформировать практику представления работодателем доказательств целесообразности такого рода мероприятий.

В качестве примера можно привести **Определение Верховного Суда РФ от 3 декабря 2007 года № 19-В07-34**, рассмотревшего по надзорной жалобе П. дело по иску П. к ГПУ СК «Ставрополькрайводоканал» ФГУП СК СКВК Изобильненский «Межрайводоканал». В нем впервые нашел отражение тезис о невозможности изменения штатного расписания и соответственно увольнения работников исключительно по усмотрению работодателя. Отмечено также, что суд не должен уклоняться от проверки обоснованности принятого работодателем решения о сокращении штата работников.

В обоснование этой позиции в определении указано, что в действующей редакции ТК РФ работодатель лишен права менять определенные сторонами условия трудового договора. В частности, увольнение работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может быть произведено работодателем только тогда, **когда имеется объективная необходимость изменить условия трудового договора с работником вследствие невозможности их сохранения в прежнем виде**, а работник на это не соглашается.

При рассмотрении дел данной категории бремя доказывания юридически значимых обстоятельств лежит на работодателе. **Работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие его утверждение о том, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда**, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения.

Эти же обстоятельства, как юридически значимые, подлежат выяснению и при рассмотрении дел по искам работников, уволенных по п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ. Решение работодателя о сокращении штата работников и, как следствие из этого, одностороннее изменение работодателем условий трудового договора в самой острой его форме, нарушающей конституционное право работника на труд, – в форме расторжения трудового договора – недопустимо в произвольной форме и должно быть доказано работодателем ссылками на влияние на производственный процесс экономических, технических, организационных и иных факторов.

ВС РФ указал, что ошибочным является довод о том, что работодатель вправе произвольно изменять штатное расписание и увольнять работников, а также о том, что суд не должен проверять обоснованность принятого работодателем решения о сокращении штата работников.

Но, несмотря на указанное Определение ВС РФ, суды в настоящее время делают акцент именно на праве работодателя принимать необходимые кадровые решения по подбору, расстановке и увольнению работников. Такой подход подтверждается и выводами Конституционного Суда РФ, суть которых состоит в том, *что законодатель не вправе устанавливать такие ограничения правомочий работодателя, которые ведут к искажению самого существа свободы экономической (предпринимательской) деятельности, несоразмерному ограничению таких правомочий работодателя, как рациональное управление имуществом, в том числе путем принятия самостоятельно и под свою ответственность необходимых кадровых решений, в целях осуществления эффективной экономической деятельности. Принятие решения об изменении структуры, штатного расписания, численного состава работников относится к исключительной компетенции работодателя, который вправе расторгнуть трудовой договор с работником в связи с сокращением численности или штата работников при условии соблюдения порядка увольнения и гарантий* (Определения КС РФ от 18.12.2007 г. № 867-О-О, от 15.01.2008 г. № 201-О-П, от 15.07.2008 г. №411-О-О, 412-О-О, № 413 О-О, от 29.09.2011 г. № 1164-О-О, от 01.06.2010 г. № 840-О-О). Работодатель не может быть ограничен и в праве впоследствии восстановить упраздненную должность в штатном расписании (Определение КС РФ от 17.12.2008 года № 1087-О-О).

Представляется, что в случае, когда встает вопрос о добросовестном поведении работодателя или речь идет о массовом увольнении, судам все-таки целесообразно было бы проверять наличие у работодателя возможности решить экономические проблемы, не прибегая к сокращению. И если будет установлено, что возможность действительно существовала, но работодатель ею не воспользовался, то очевидно злоупотребление им своими правами.

Глава 4. Пенсионное и социальное обеспечение

4.1. Определение Верховного Суда РФ от 2 апреля 2010 г. № 48-В09-18

О признании права на досрочную пенсию (включение в специальный стаж периода работы председателем цехового комитета)

П. обратился в суд с иском к Государственному учреждению – Управлению Пенсионного фонда РФ (ГУ УПФР) в Metallургическом районе г. Челябинска о признании права на пенсию, ссылаясь на то, что решением руководителя территориального органа ГУ УПФР в Metallургическом районе г. Челябинска от 12.12.2008 г. ему незаконно отказано в назначении досрочной трудовой пенсии по старости, поскольку *в специальный стаж работы не включен период осуществления обязанностей председателя цехового комитета (цехкома) железнодорожного цеха первичной профсоюзной организации работников ОАО «Мечел» (ППО ОАО «Мечел») с 23.09.1999 г. по 03.12.2008 г.*

П. просил признать решение об отказе в назначении досрочной трудовой пенсии ГУ УПФР незаконным, обязать ответчика включить в специальный стаж для назначения пенсии спорный период, назначить ему досрочную трудовую пенсию по старости с 03.12.2008 г.

Решением Metallургического районного суда г. Челябинска заявленные требования удовлетворены.

Определением Челябинского областного суда решение суда первой инстанции отменено и вынесено новое решение об отказе в удовлетворении заявленных требований.

П. обратился в Верховный Суд РФ с надзорной жалобой, в которой содержалась просьба об отмене состоявшегося по делу судебного постановления суда кассационной инстанции и оставлении в силе решения районного суда.

Рассмотрев материалы дела, Верховный Суд РФ удовлетворил надзорную жалобу П., указав следующее.

Суд первой инстанции исходил из того, что Федеральным законом от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (Закон о пенсиях) предусмотрено, что трудовые пенсии устанавливаются и выплачиваются в соответствии с настоящим Федеральным законом. Изменение условий и норм установления, а также порядка выплаты трудовых пенсий осуществляется не иначе как путем внесения изменений и дополнений в настоящий Федеральный закон.

В соответствии с Законом о пенсиях трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения возраста, установленного законом мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам – 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в качестве рабочих локомотивных бригад и работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене.

Постановлением Правительства РФ от 18.07.2002 г. №537 «О Списках производств, работ, профессий и должностей, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работникам летного состава гражданской авиации в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установлено, что при досрочном назначении трудовой пенсии по старости работникам, занятым в качестве рабочих локомотивных бригад, и работникам отдельных категорий, непосредственно осуществляющим организацию перевозок и обеспечивающим безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, применяется Список профессий рабочих локомотивных бригад, а также профессий и должностей работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 24.04.1992 г. № 272, которым предусмотрена должность помощника машиниста, занимаемая П. до избрания его на должность председателя цехкома железнодорожного цеха ППО ОАО «Мечел».

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции пришел к выводу о необходимости их удовлетворения со ссылкой на вышеприведенные нормы права, а также положения ст. 375 ТК РФ и ст. 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Закон о профсоюзах), предусматривающие право освобожденного профсоюзного работника на включение в его общий и специальный трудовой стаж времени работы на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации.

Отменяя указанное решение суда и отказывая истцу в удовлетворении заявленных требований, областной суд указал на имеющиеся расхождения между общим и специальным актами, регулирующими порядок назначения досрочной трудовой пенсии по старости, а также на то, что пенсионное законодательство, в том числе и вышеприведенные

акты, не содержат положений о возможности включения в специальный стаж работы периода осуществления профсоюзной деятельности. Кроме того, по мнению суда кассационной инстанции, включение таких периодов в указанный стаж работы П. нарушает основной принцип осуществления льготного пенсионного обеспечения, как подразумевающего непосредственное участие в работах, связанных с воздействием неблагоприятных факторов, и, как следствие, влекущих риск ранней утраты трудоспособности.

Судебная коллегия ВС РФ с приведенным выводом суда кассационной инстанции не согласилась.

Так, в соответствии с ч. 1 и 2 ст. 39 Конституции РФ каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей и в иных случаях, установленных законом. Государственные пенсии и социальные пособия устанавливаются законом.

Согласно абз. 3 ст. 375 ТК РФ время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе ППО засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж. Аналогичное положение содержится также в ч.3 ст. 26 Закона о профсоюзах.

При таких обстоятельствах отсутствие в Законе о пенсиях соответствующих изменений, позволивших бы включать период осуществления истцом профсоюзной деятельности в специальный стаж работы, дающей право на назначение досрочной трудовой пенсии по старости, не может являться основанием к отказу в удовлетворении заявленных требований.

Верховный Суд указал, что *нормы Конституции РФ, ТК РФ, Закона о профсоюзах не ставят в зависимость от каких-либо условий реализацию права освобожденного профсоюзного работника, находящегося на выборной должности в выборном органе ППО, на зачет такого периода работы в общий и специальный трудовой стаж, в том числе и в специальный стаж для назначения пенсии на льготных основаниях.*

ВС РФ также пояснил, что вывод суда кассационной инстанции о наличии расхождения между общим и специальным актами, имеющими равную юридическую силу, не может быть признан законным, поскольку законом о трудовых пенсиях порядок включения периода осуществления работником профсоюзной деятельности в специальный стаж не урегулирован, а Закон о профсоюзах, устанавливающий в соответствии с его статьей 1, в том числе правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, предусматривает такую возможность.

Таким образом, ВС РФ признал определение областного суда подлежащим отмене с оставлением в силе решения суда первой инстанции.

4.2. Определение Верховного Суда РФ от 24 декабря 2010 г. № 81-в10-15

О возмещении вреда здоровью

18.12.1985 г., в период работы бурильщиком шпуров у Ч. было выявлено профессиональное заболевание, по последствиям которого заключением учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) от 17.10.2008 г. ему установлено 30% утраты профессиональной трудоспособности на срок с 25.09.2008 г. по 01.10.2009 г. В период установления истцу процента утраты профессиональной трудоспособности последний прекратил работу, повлекшую профессиональное заболевание, и работал начальником котельной.

Приказом Государственного учреждения – Кузбасского регионального отделения Фонда социального страхования РФ (ГУ ФСС) от 23.12.2008 г. Ч. назначена страховая выплата в возмещение вреда здоровью исходя из заработка в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Ч. не согласился с такими действиями работников ФСС и при поддержке профсоюзной организации обратился в суд с иском к ГУ ФСС, ссылаясь на то, что сумма выплат в связи с повреждением здоровья вследствие профессионального заболевания определена ответчиком неверно. В нарушение действующего законодательства ежемесячные страховые суммы исчислены исходя из заработка, равного величине прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ, в то время как истец полагает, что их следовало исчислять из обычного размера вознаграждения работника его квалификации в данной местности.

Истец просил суд произвести расчет ежемесячной страховой выплаты в соответствии с п. 5 статьи 12 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» исходя из обычного размера вознаграждения работника его квалификации в данной местности.

Решением Таштагольского городского суда Кемеровской области от 09.09.2009 г., оставленным без изменения определением областного суда от 14.10.2009 г., заявленные требования были удовлетворены. Однако постановлением президиума Кемеровского областного суда от 21.12.2009 г. указанные судебные постановления отменены, дело было

направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. Тогда городской суд своим решением от 28.06.2010 г. уже отказал в удовлетворении заявленных требований. Это решение оставлено без изменений и определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 06.08.2010 г.

Ч. обратился в Верховный Суд РФ с жалобой в порядке надзора, в которой просил отменить вышеназванное постановление президиума областного суда и оставить в силе решения суда первой инстанции и второй инстанции, которыми его требования были удовлетворены.

ВС РФ при рассмотрении данного дела указал, что при разрешении спора суды первой и кассационной инстанции сослались на то, что страхового случая произошел с Ч. после окончания его трудовой деятельности, повлекшей возникновение профессионального заболевания, в связи с чем истец имеет право на расчет выплат в возмещение вреда здоровью исходя из обычного размера вознаграждения его квалификации в данной местности.

Отменяя состоявшиеся судебные постановления, президиум областного суда указал на неправильное применение судами норм материального права, регулирующих спорные правоотношения, ввиду неверного толкования п. 5 статьи 12 Закона № 125-ФЗ.

Президиум сослался на то, что на момент установления утраты профессиональной трудоспособности истец работал и имел заработок, следовательно, сумма, из которой исчисляется размер страховой выплаты, не могла быть учтена исходя из обычного размера вознаграждения работника его квалификации в данной местности, поскольку такой порядок расчета допускается только в том случае, когда страхового случая произошел после окончания действия трудового договора. Данные выводы были положены в основу последующих решения суда первой инстанции и определения суда кассационной инстанции.

Однако Верховный Суд РФ не согласился с такими выводами и признал их ошибочными.

Так, **право застрахованного на обеспечение по обязательному социальному страхованию возникает со дня наступления страхового случая**, каковым в силу закона №125-ФЗ признается подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию.

В соответствии с п. 3 ст. 12 названного закона среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших

месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на 12.

Если страхового случая наступил после окончания срока действия трудового договора (контракта), по желанию застрахованного учитывается его заработок до окончания срока действия указанного договора (контракта) либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по стране.

Данная норма содержит указание на виды заработка, которые могут учитываться для исчисления страховой выплаты. ***Пострадавший (застрахованное лицо) вправе выбрать для исчисления страховой выплаты заработок, который он получал до окончания срока действия трудового договора, либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности.***

Под «обычным размером вознаграждения работника» понимается заработок работника по однородной (одноименной) профессии, квалификации в одной и той же местности с профессией пострадавшего (квалификацией застрахованного лица).

Соответственно, при наступлении страхового случая (то есть установления правовой связи между повреждением здоровья и осуществлением определенного рода деятельности) после окончания действия трудового договора по той профессии, по которой застрахованный получил повреждение здоровья, он вправе выбрать заработок, который может быть учтен для исчисления страховой суммы, в размере обычного размера вознаграждения работника его квалификации в данной местности.

Таким образом, несмотря на то, что Ч. на момент установления утраты профессиональной трудоспособности работал по трудовому договору, выводы президиума областного суда являются неправильными, основанными на неверном толковании норм материального права.

В этой связи Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ отменила постановление президиума областного суда от 21.12.2009 г., решение городского суда от 28.06.2010 г. и определение судебной коллегия по гражданским делам областного суда от 06.08.2010 г., оставив в силе решение городского суда от 09.09.2009 г. и определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 14.10.2009 г.

4.3. Определение Верховного Суда РФ от 14 января 2013 г. № 81-КГ13-1

О взыскании недоплаты ежемесячных страховых выплат

Ф. обратился в суд с иском к Кузбасскому региональному отделению ФСС РФ о взыскании недоплаты ежемесячных страховых выплат, ссылаясь на то, что 08.02.1993 г. в результате несчастного случая на производстве получил травму. По результатам освидетельствования бюро МСЭ установило ему 80% утраты профессиональной трудоспособности с 06.07.1993 г. бессрочно. Органом социального страхования с 06.01.2000 г. истцу назначена ежемесячная страховая выплата в размере 1424 руб. 27 коп., исчисленная из его заработка за 12 месяцев, предшествующих несчастному случаю на производстве, т.е. до февраля 1993 г. С размером страховой выплаты Ф. не согласился, поскольку при расчете ежемесячных страховых выплат не был применен увеличивающий коэффициент 3 к заработку за период с января 1992 года по январь 1993 года, что нарушает право пострадавшего на полное возмещение вреда здоровью. Уточнив исковые требования, Ф. просил взыскать с ответчика в свою пользу одновременно сумму недоплаты, обязать ответчика выплачивать ему ежемесячную страховую выплату с 01.04.2012 г. в размере 50 144 руб. 14 коп. с последующей индексацией в соответствии с действующим законодательством.

Решением Центрального районного суда г. Кемерово, оставленным без изменения апелляционным определением Кемеровского областного суда, иск Ф. удовлетворен. Суд взыскал в пользу истца недоплаченные страховые выплаты и обязал ответчика выплачивать Ф. с 01.04.2012 г. ежемесячную страховую выплату в размере 50 144 руб. 14 коп. с последующей индексацией.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ, рассмотрев кассационную жалобу органа социального страхования, пришла к выводу о том, что при рассмотрении данного дела судебными инстанциями не было допущено существенных нарушений.

В соответствии с абз. третьим п. 10 ст. 12 Федерального закона от 24.07.1998 г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в связи с повышением стоимости жизни и изменениями в уровне оплаты труда при исчислении размера ежемесячной страховой выплаты суммы заработка, полученные за период с 01.01.1992 г. по 31.01.1993 г., увеличиваются с учетом коэффициента 3.

Учитывая приведенные положения закона, а также то обстоятельство, что при исчислении ежемесячной страховой выплаты истцу коэф-

коэффициент 3 ответчиком не был применен, суд пришел к выводу об удовлетворении заявленных требований.

ВС РФ признал такой вывод суда правильным, основанным на нормах действующего законодательства и соответствующим обстоятельствам дела.

В соответствии с Конституцией в РФ охраняются труд и здоровье людей, каждый имеет право на охрану здоровья и медицинскую помощь, на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, каждому гарантируется социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и в иных случаях, установленных законом.

В целях гарантированности конституционных прав граждан и реализации основных принципов правового регулирования труда принят закон №125-ФЗ, который, как следует из его преамбулы, устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных этим Федеральным законом случаях.

Для реализации прав работников на возмещение вреда, причиненного их жизни и здоровью в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, в полном объеме были внесены изменения, в соответствии с которыми суммы заработка, из которого исчисляется размер ежемесячной страховой выплаты, увеличиваются на соответствующий коэффициент в зависимости от года их получения. В связи с повышением стоимости жизни и изменениями в уровне оплаты труда при исчислении размера ежемесячной страховой выплаты суммы заработка, полученные за период с 1 января 1992 г. по 31 января 1993 г., увеличиваются с учетом коэффициента 3.

Согласно Федеральному закону от 09.12.2010 г. №350-ФЗ абз. первый п.10 ст.12 закона №125-ФЗ изложен в новой редакции, в силу которой при назначении ежемесячной страховой выплаты суммы заработка, из которого исчисляется размер ежемесячной страховой выплаты, полученные за период до дня проведения индексации размеров ежемесячных страховых выплат в соответствии с п.11 ст.12, увеличиваются с учетом соответствующих коэффициентов, установленных для индексации размера ежемесячной страховой выплаты. При этом коэффициенты, примененные к суммам заработка, к назначенному размеру ежемесячной страховой выплаты не применяются.

В п. 23 постановления Пленума ВС РФ от 10.03.2011 г. №2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страхо-

вании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» также содержатся разъяснения о том, что в связи с повышением стоимости жизни и изменениями в уровне оплаты труда при исчислении размера ежемесячной страховой выплаты суммы заработка, полученные за период с 1 января 1992 г. по 31 января 1993 г., увеличиваются с учетом коэффициента 3.

Поскольку при расчете ежемесячной суммы возмещения вреда здоровью истца учитывались суммы заработка за период до 31 января 1993 г., к которым ранее повышающий коэффициент 3 не был применен, вывод суда первой инстанции о необходимости применения к заработку указанного коэффициента соответствует требованиям действующего законодательства.

ВС РФ не согласился с доводом заявителя жалобы о том, что в силу п.2 ст.2 Федерального закона от 19.05.2010 г. №90-ФЗ перерасчету с учетом коэффициентов, установленных абз. 2-5 п.10 ст.12 закона №125-ФЗ, подлежат только те ежемесячные страховые выплаты, которые назначены со дня вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006г. №90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации», поскольку он основан на неправильном применении и толковании указанных норм, нарушающих принцип равенства пострадавших в случае возмещения вреда в связи с несчастным случаем на производстве, который гарантирует восстановление нарушенных прав в полном объеме.

Учитывая изложенное, ВС РФ признал состоявшиеся по делу судебные постановления законными, принятыми с учетом норм закона и подлежащим оставлению без изменения.

Горно-металлургический профсоюз России
Большая Дмитровка ул., 5/6, Москва, 127994, ГСП-4
e-mail: gmpinfo@ihome.ru
<http://www.gmpr.ru>
8(495) 692-13-62; 692-15-73

Подписано в печать 13.03.2014.
Формат 60x90/16. Печать офсетная.
Тираж 550 экз. Заказ 14-063.
Отпечатано в типографии ООО Агентство «Море»
101000, Москва, Хохловский пер., д. 9; тел. 8(495) 917-80-37
e-mail: sea.more@mail.ru



**ЦЕНТРАЛЬНЫЙ СОВЕТ
ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО
ПРОФСОЮЗА РОССИИ**

