



Автор публикации:
Офман Елена Михайловна
(руководитель направления трудовых отношений)

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Оглавление

1

Судебная практика

- Толкование Верховным Судом РФ вопроса о сроках обращения работников в суд
- Толкование Верховным Судом РФ вопроса о размере компенсации морального вреда
- На требования работника о компенсации морального вреда, вытекающие из индивидуального трудового спора с работодателем, распространяются сроки, предусмотренные ст. 392 ТК РФ, либо 3-месячный срок с момента вступления в законную силу решения суда, которым нарушенные права работника были восстановлены (полностью или частично)
- Восстановление судом срока обращения в суд работнику, который ожидал выполнения обещаний со стороны работодателя
- Индексация заработной платы

2

454091, г. Челябинск, ул. Пушкина, 71,
офис 401, Бизнес центр «Пушкинский»

+7 (351) 245 42 31
+7 (351) 245 42 35

info@k-r-p.ru

www.facebook.com/AB.KRP/
www.instagram.com/krp_Lawfirm

1 /

Обзор судебной практики

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

Толкование Верховным Судом РФ вопроса о сроках обращения работников в суд

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 07 октября 2019 г. № 49-КГ19-33.

Срок обращения работника в суд с требованием о восстановлении его на работе начинает течь с момента вынесения судом решения о признании увольнения незаконным (а не с момента увольнения работника и/или выдачи ему трудовой книжки и/или отказа получения им трудовой книжки и/или вручения копии приказа об увольнении).

Толкование Верховным Судом РФ вопроса о размере компенсации морального вреда

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29 июня 2020 г. № 15-КГ20-2-К1.

Суд отменил вынесенные ранее судебные решения в части взыскания компенсации морального вреда и направил дело в этой части на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку судом первой инстанции при определении размера

компенсации морального вреда не в полной мере учтены требования разумности, справедливости и соразмерности последствиям допущенных работодателем нарушений трудовых прав работника.

Разрешая настоящий спор, суд первой инстанции, установив факт нарушения работодателем трудовых прав Калашникова С.В., возложил на ответчика обязанность по компенсации причинённого истцу морального вреда в сумме 5000 руб., указав, что исходит из фактических обстоятельств дела, а также учитывает требования разумности и справедливости. При этом суд первой инстанции не привёл мотивы и не обосновал, почему он пришёл к выводу о том, что сумма 5000 руб. является достаточной компенсацией Калашникову С.В. причинённых ему ответчиком нравственных страданий.

Суд первой инстанции не применил к спорным отношениям положения Конституции Российской Федерации и международных правовых актов, гарантирующие каждому человеку и гражданину право на труд и раскрывающие содержание этого права, в системной взаимосвязи с нормативными положениями Трудового кодекса Российской Федерации, регулирующими отношения по компен-

1 /

Обзор судебной
практикиТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА

сации морального вреда, причинённого работнику, а также с нормами Гражданского кодекса Российской Федерации, определяющими понятие морального вреда, способы и размер компенсации морального вреда.

В связи с этим суд первой инстанции не учитывал значимость для Калашникова С.В. нематериальных благ, нарушенных ответчиком, а именно его права на труд, которое относится к числу фундаментальных неотчуждаемых прав человека и с реализацией которого связана возможность реализации работником ряда других социально-трудовых прав, в частности права на справедливую оплату труда, на отдых, на социальное обеспечение в случаях, установленных законом, и др. Суд первой инстанции оставил без внимания, что характер и глубина нравственных страданий и переживаний работника (Калашникова С.В.) зависит от значимости для него прав, нарушенных работодателем (ООО «Селена»), и от объёма таких нарушений, степени вины работодателя.

Так, суд первой инстанции не дал оценки следующим обстоятельствам, установленным в ходе судебного разбирательства и имеющим значение для

решения вопроса о размере компенсации морального вреда, причинённого Калашникову С.В. вследствие нарушения ООО «Селена» его трудовых прав:

- на протяжении всего периода работы Калашникова С.В. в ООО «Селена» с апреля 2010 года и до момента его увольнения 27 ноября 2018 г. трудовые отношения с ним не были оформлены в соответствии с требованиями трудового законодательства;

- ООО «Селена» не исполнена предусмотренная частью 1 статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации обязанность по выплате Калашникову С.В. при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные им в период работы в ООО «Селена» ежегодные оплачиваемые отпуска, которые, как следует из решения суда, не представлялись ему с 2015 по 2018 год;

- работодатель ООО «Селена» не производил за работника Калашникова С.В. начисление и уплату обязательных страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с 1 апреля по 31 декабря 2010 г. и с 1 января 2014 г. по 27 ноября 2018 г.;

- работодатель ООО «Селена» в послед-

1 /

Обзор судебной
практикиТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА

ний день работы Калашникова С.В. 27 ноября 2018 г. трудовую книжку ему на руки не выдал, вследствие чего 20 февраля 2019 г. Калашников С.В. обратился в ООО «Селена» с заявлением, в котором просил выдать ему заверенные надлежащим образом документы, связанные с его трудовой деятельностью, в том числе оригинал трудовой книжки. Ответа на это заявление Калашников С.В. не получил.

Не являлись предметом исследования суда первой инстанции при разрешении спора о компенсации морального вреда в связи с нарушением работодателем трудовых прав работника и такие заслуживающие внимание обстоятельства, как последствия нарушения ООО «Селена» трудовых прав Калашникова С.В., связанные с возникновением у него во время рассмотрения настоящего спора в суде тяжёлого заболевания (...) и нахождением его на стационарном лечении, продолжительность нарушения трудовых прав работника, длительная задержка выплаты работнику при увольнении денежных средств, которые являются для него основным источником жизнеобеспечения, бездействие ООО «Селена» при рассмотрении справедливых требований работника (Калашникова С.В.). Не получили оценки суда первой инстанции

доводы Калашникова С.В., приводимые им в судебном заседании 12 апреля 2019 г., о том, что он один воспитывает несовершеннолетнего ребёнка, на содержание которого ему необходимы деньги, а из-за отсутствия трудовой книжки, которую ему не выдал бывший работодатель (ООО «Селена»), у него возникли проблемы при устройстве на новую работу.

Таким образом, вывод суда первой инстанции о размере взыскиваемой в пользу истца суммы компенсации морального вреда в нарушение норм материального права об основаниях, принципах и критериях определения размера компенсации морального вреда не мотивирован, в решении суда не приведены доводы в обоснование размера присуждённой истцу компенсации морального вреда со ссылкой на какие-либо доказательства, что не отвечает требованиям статьи 195 ГПК РФ о законности и обоснованности решения суда.

На требования работника о компенсации морального вреда, вытекающие из индивидуального трудового спора с работодателем, распространяются сроки, предусмотренные ст. 392 ТК РФ, либо 3-месячный срок с момента вступления в законную силу решения

1 /

Обзор судебной практики

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

суда, которым нарушенные права работника были восстановлены (полностью или частично)

Постановление Конституционного Суда РФ от 14 июля 2020 г. № 35-П.

Часть первая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации противоречит Конституции Российской Федерации, ее статьям 19 (часть 1) и 46 (часть 1), в той мере, в какой содержащееся в ней положение - ввиду отсутствия указания на сроки обращения в суд с требованием о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав, в тех случаях, когда требование о компенсации морального вреда заявлено в суд после вступления в законную силу решения суда, которым нарушенные трудовые (служебные) права восстановлены полностью или частично, - нарушает право на судебную защиту, право на индивидуальные трудовые споры.

Конституционный Суд Российской Федерации ... полагает возможным во исполнение настоящего Постановления, руководствуясь пунктом 12 части первой статьи 75 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде

Российской Федерации», установить, что впредь до внесения изменений, вытекающих из настоящего Постановления, требование о компенсации морального вреда, причиненного нарушением трудовых (служебных) прав, может быть заявлено одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав с соблюдением сроков, предусмотренных частью первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, либо в течение трехмесячного срока с момента вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Восстановление судом срока обращения в суд работнику, который ожидал выполнения обещаний со стороны работодателя

Определение Верховного Суда РФ от 29 июня 2020 г. № 16-КГ20-6.

С работником был заключен трудовой договор на неопределенный срок. По собственному желанию работника трудовой договор был расторгнут, в тот же день был заключен срочный трудовой договор на других условиях (в частности, был снижен размер заработной платы). В дальнейшем работник неоднократно

1 /

Обзор судебной практики

увольнялся по собственному желанию и вновь принимался на работу по срочным трудовым договорам. Неоднократно поданные работодателю заявления об увольнении по собственному желанию были написаны под принуждением со стороны непосредственного руководителя, обещавшего принять работника на прежнюю должность и на тех же условиях, однако данное обещание руководитель не выполнил.

Работник просил суд признать приказ о первом увольнении незаконным и восстановить пропущенный им срок исковой давности, полагая, что срок на обращение в суд пропущен им по уважительным причинам. Работник пояснил, что своевременно не обратился в суд, поскольку ожидал выполнения непосредственным руководителем обещания принять его на прежнюю должность на тех же условиях, но его обманули.

Работодатель, в свою очередь, подал заявление о применении последствий пропуска без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Суды первых двух инстанций признали причины пропуска срока на об-

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

ращение в суд неуважительными, в удовлетворении требований работника отказали, в связи с чем работник обратился в Верховный Суд РФ.

Высший судебный орган с мнением судов нижестоящих инстанций не согласился и пояснил, что суды при рассмотрении дела не установили и не приняли во внимание всю совокупность обстоятельств, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд. Продолжение работы после первого увольнения на условиях срочного трудового договора, заверения руководителя о временном характере работы и обещание перевода на постоянную должность давали работнику основания надеяться на выполнение работодателем данного обещания, вследствие чего он не обращался в суд. Однако дальнейшие действия работодателя убедили работника в нарушении его трудовых прав, в связи с чем он обратился в суд, оспаривая увольнение.

Приведенные обстоятельства судебными инстанциями были проигнорированы, а кроме того, не принято во внимание, что работник является экономически более слабой стороной в трудовом правоотношении, что могло повлиять на пропуск работником, не желающим по-

1 /

Обзор судебной
практикиТРУДОВАЯ
ПРАКТИКА

терять работу, зависящим от работодателя материально, заинтересованным в стабильной занятости и ожидающим от работодателя решения о принятии его на постоянную работу в прежней должности, срока для обращения в суд с иском об оспаривании приказа об увольнении.

В итоге Верховный Суд РФ решения судов нижестоящих инстанций отменил, восстановил работнику срок обращения в суд и направил дело на новое рассмотрение.

Индексация заработной платы

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18 февраля 2020 г. № 88-3702/2020.

Увеличение дохода (размера заработной платы) работника при непроведении работодателем индексации заработной платы, несмотря на установление механизма индексации в коллективном договоре, является нарушением трудовых прав работников. Работодатель не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии повышения реального содержания заработной платы и уклоняться от установления порядка индексации.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2020 г. № 88-3825/2020.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов. Основанием для такой индексации является не ст. 134 ТК РФ, предусматривающая индексацию заработной платы как одной из мер, обеспечивающих повышение уровня реального содержания заработной платы и имеющая иную цель, нежели возмещение убытков работника в связи с обесцениванием задержанной к выплате заработной платы, а установленный государством единый механизм индексации, который направлен на поддержание ее покупательной способности, не является мерой гражданской или иной ответственности и применяется вне зависимости от вины лица, обязанного выплатить денежные средства, в задержке их выплаты; единственным основанием для индексации взысканных сумм является их обесценивание на день фактической выплаты. В связи с этим Суд применил положения Основ законодательства Союза ССР и республик об ин-

1 /

Обзор судебной практики

ТРУДОВАЯ ПРАКТИКА

дексации доходов населения, принятых Верховным Советом СССР 25 июня 1991 г. № 2266-1 как не противоречащие Трудовому кодексу РФ. Повышенный в связи с индексацией размер денежного дохода определяется путем умножения величины дохода, подлежащего индексации, на индекс потребительских цен.