

Справка
по результатам обобщения судебной практики
рассмотрения в апелляционном порядке трудовых споров

В соответствии с планом работы Омского областного суда на первое полугодие 2025 года судебным составом по трудовым и социальным делам судебной коллегией по гражданским делам Омского областного суда проведено обобщение причин отмены решений и определений судов Омской области по спорам, которые были рассмотрены судебным составом в апелляционном порядке в 2024 году.

Данное обобщение показало, что судебным составом было рассмотрено 1 100 дел, из которых 441 дело по трудовым спорам.

На настоящий момент суды при рассмотрении трудовых споров руководствуются следующими Постановлениями Пленума Верховного Суда Российской Федерации:

– «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 года № 2;

– «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16 ноября 2006 года № 52;

– «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» от 28 января 2014 года № 1;

– «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» от 2 июня 2015 года № 21;

– «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» от 24 ноября 2015 года № 52;

– «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29 мая 2018 года № 15.

Кроме того, учитывают тематические обзоры судебной практики, утвержденные Президиумом Верховного Суда Российской Федерации:

– Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, от 26 февраля 2014 года;

– Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров, от 8 июля 2015 года.

– Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прохождением службы федеральными государственными служащими (сотрудниками органов внутренних дел, сотрудниками органов уголовно-исполнительной системы, сотрудниками Следственного комитета Российской Федерации, сотрудниками иных органов, в которых предусмотрена федеральная государственная служба, от 15 ноября 2017 года;

- Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника от 5 декабря 2018 года;
- Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, от 9 декабря 2020 года;
- Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, от 27 апреля 2022 года.

Споры об увольнении

- 1. В соответствии с частью 4 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации суд по требованию работника в случае признания увольнения незаконным может изменить формулировку основания увольнения исключительно на увольнение по собственному желанию.*

К.В.Н. обратился в суд с иском к ООО «Ч. «Г.» об изменении формулировки основания увольнения по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника) на расторжение трудового договора на основании пункта 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации), взыскании с ответчика выходного пособия в размере двух средних месячных заработков и компенсации морального вреда.

В обоснование иска указал, что заявление об увольнении по собственному желанию было им написано по причине достижения между сторонами трудовых отношений устного соглашения о расторжении трудового договора по собственному желанию при условии выплаты работодателем компенсационной выплаты в размере двух средних заработков; сам он не выражал волеизъявления на расторжение трудового договора, заявление об увольнении подано из-за введения его в заблуждение, при этом часть сотрудников были уволены в связи с сокращением штата с выплатой соответствующего выходного пособия.

Судом первой инстанции постановлено решение, которым исковые требования удовлетворены частично.

Суд пришел к выводу о доказанности факта понуждения истца к увольнению и отсутствию его добровольного волеизъявления на написание им заявления об увольнении по собственному желанию.

Поскольку ответчиком в отношении других работников была начата процедура сокращения штата работников организации, то районный суд, руководствуясь частью 5 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации, изменил формулировку основания увольнения истца на пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников организации) с возложением на ответчика обязанности внести соответствующие записи в трудовую книжку истца К.В.Н. и взыскал в пользу истца выходное пособие в размере среднего месячного заработка за один месяц.

В связи с нарушением трудовых прав работника в его пользу с работодателя была взыскана компенсация морального вреда.

Судебная коллегия не согласилась с выводом районного суда об отсутствии волеизъявления работника на прекращение трудовых отношений, поскольку истцом было подано заявление, в котором указана причина увольнения (собственное желание), желаемая дата увольнения, дата составления заявления, а также сведения о работнике заполнены истцом собственноручно.

Заявление об увольнении, а также приказ об увольнении, об ознакомлении с которым свидетельствует личная подпись истца, не содержит дополнений или отметок о вынужденном характере увольнения или несогласии с датой или основанием увольнения по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

Более того, о наличии у истца волеизъявления на увольнение по собственному желанию свидетельствует заключение истцом трудового договора с другим работодателем на следующий день после увольнения.

Доводы истца о достижении между ним и работодателем соглашения об увольнении с выплатой компенсации какими-либо письменными доказательствами не подтверждены, компенсация работнику в размере двухмесячного среднего заработка в связи с прекращением заключенного с ним трудового договора не предусмотрена ни законом, ни действующей у работодателя системой оплаты труда.

Статьей 394 Трудового кодекса Российской Федерации регламентировано вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (часть первая статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (часть четвертая статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как предусмотрено частью 5 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

Согласно разъяснениям, данным в пункте 61 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2, если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Трудового кодекса

Российской Федерации обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Из взаимосвязанных положений частей 1, 4 и 5 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что при разрешении индивидуального трудового спора суд, признав увольнение незаконным, должен восстановить работника на прежней работе. Вместе с тем суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

Суд также правомочен изменить формулировку основания увольнения и причины увольнения работника в случае признания их неправильными или не соответствующими закону, но не вправе изменять само основание увольнения, то есть суд не может вместо работодателя избрать новое основание увольнения работника.

Действующим законодательством работнику не предоставлено право требования своего увольнения по сокращению штатов, поскольку изменение численного состава работников, в том числе сокращение вакантных должностей является исключительной компетенцией работодателя для достижения цели осуществления эффективной экономической политики.

Решение суда первой инстанции было отменено, постановлено новое об отказе в иске.

(апелляционное определение № 33-5993/2024).

2. Волеизъявление работника на расторжение трудового договора должно однозначно следовать из текста его заявления об увольнении.

А.Э.М. обратилась в суд с иском к МБОУ «М.» о восстановлении на работе в должности учителя истории и обществознания, указав, что 16 декабря 2022 года она написала заявление на увольнение по собственному желанию с 19 декабря 2022 года. С данным увольнением не согласна, поскольку причиной увольнения послужил конфликт с директором из-за жалоб родителей на необоснованные оценки, которые она выставляла учащимся. После увольнения она обращалась с заявлением об отзыве своего заявления на увольнение, но 29 декабря 2022 года ей был дан ответ, что дата увольнения согласована, в связи с чем отсутствует срок отзыва заявления.

Отказывая в удовлетворении заявленных требований, суд первой инстанции исходил из того, что А.Э.М., занимая должность учителя истории и обществознания, в нарушение норм профессиональной этики педагогических работников допускала конфликтные ситуации и действия, способные нанести ущерб чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и образовательного учреждения, заявление об увольнении написано истцом собственноручно, с указанием даты и основания увольнения, имеется резолюция

работодателя о согласии на увольнение в обозначенную работником дату (19 декабря 2022 года).

Районным судом также указано о том, что истец не могла не знать и не понимать последствий обращения с заявлением на увольнение, поскольку ранее сама работала директором школы и в силу своей педагогической деятельности и программы преподаваемых ей предметов знает, каким образом подлежат защите трудовые права; в действиях А.Э.М. суд усмотрел злоупотребление правом.

Суд апелляционной инстанции с такими выводами районного суда не согласился по следующим основаниям.

В соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращен по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации 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 данным кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (часть 2 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу части 4 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации 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 данным кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

В подпункте «а» пункта 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Таким образом, обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Применительно к настоящему спору обязанность доказать факт принуждения написания заявления об увольнении со стороны работодателя возлагается на работника.

При рассмотрении настоящего дела судом первой инстанции было оставлено без внимания, что в тексте самого заявления об увольнении истец

указала, что просит уволить ее с 19 декабря 2022 года «в связи с условиями, созданными директором, нарушающими ее права», в качестве основания увольнения фраза «по собственному желанию» отсутствует.

Судебная коллегия пришла к выводу о том, что само содержание заявления истца об увольнении свидетельствует об отсутствии добровольного волеизъявления работника на прекращение трудового договора, как и его последующие действия по отказу в ознакомлении с приказом о прекращении трудового договора и его подписании, по отзыву этого заявления.

Решение суда первой инстанции было отменено, постановлено новое об удовлетворении иска.

(апелляционное определение 33-164/2024).

3. Для установления наличия либо отсутствия добровольного и осознанного намерения истца прекратить трудовые отношения с ответчиком обстоятельства, предшествующие написанию работником заявления об увольнении, подлежат оценке судом в совокупности с иными доказательствами по делу.

Д.П.М. обратился в суд с иском АО «П.» о восстановлении на работе, в обоснование указав, что работал у ответчика руководителем отдела охраны труда. 19 декабря 2022 года был уволен по собственному желанию, однако с данным увольнением не согласен, поскольку желание уволиться отсутствовало. До этого времени в его адрес со стороны работодателя неоднократно поступали требования об увольнении по собственному желанию, однако он согласен был на увольнение по соглашению сторон, с выплатой выходного пособия. Заявление об увольнении было написано им во время совещания 19 декабря 2022 года, под психологическим давлением работников организации, его не выпускали из кабинета, не давали попить воды.

Решением Октябрьского районного суда г. Омска от 27 февраля 2023 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 24 мая 2023 года, в удовлетворении заявленных Д.П.М. требований было отказано.

Определением Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19 октября 2023 года решение Октябрьского районного суда от 27 февраля 2023 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 24 мая 2023 года отменены, дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

По результатам нового рассмотрения суд первой инстанции пришел к выводу, что позиция Д.П.М. об оказании на него психологического давления заслуживает внимания. Так, суд исходил из того, что первоначально (9 декабря 2022 года) истец обратился к работодателю с заявлением о расторжении трудового договора по соглашению сторон с выплатой выходного пособия, следовательно, не имел намерений уволиться по собственному желанию без выплаты выходного пособия.

Работодатель не доказал, что он предпринимал меры к выяснению причин увольнения истца по собственному желанию, относимых и допустимых доказательств, бесспорно свидетельствующих о том, что работодателем разъяснялись Д.П.М. его трудовые права и последствия подачи заявления об увольнении по собственному желанию, в том числе, в день увольнения, в материалы дела также не представлено.

Суд критически отнесся к показаниям допрошенных в ходе судебного разбирательства свидетелей в части добровольности увольнения Д.П.М. по собственному желанию, поскольку они являются действующими работниками ответчика и косвенно заинтересованы в исходе дела.

Суд также учел, что истец на следующий день после состоявшегося увольнения направил почтой в адрес ответчика заявление об отзыве заявления об увольнении, что подтверждается заявлением от 19 декабря 2022 года и отчетом об отслеживании почтовой корреспонденции, при этом у него отсутствовала возможность в день увольнения предпринять действия по отзыву заявления об увольнении, довести до сведения работодателя о своем намерении отозвать указанное заявление, учитывая, что оформление увольнения происходило в конце рабочего дня.

В связи с этим суд признал увольнение незаконным, восстановил истца в прежней должности, взыскал оплату за время вынужденного прогула за период с 20 декабря 2022 года по 26 января 2024 года в размере 1 298 265 рублей, компенсацию морального вреда – 50 000 рублей.

Не соглашаясь с такими выводами суда первой инстанции, судебная коллегия указала, что при рассмотрении настоящего дела юридически значимыми и подлежащими определению и установлению являлись следующие обстоятельства: 1) были ли действия истца при подписании 19 декабря 2022 года заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными с учетом того, что ранее истцом было подано заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон; 2) выяснялись ли руководством ответчика причины изменения истцом основания расторжения трудового договора; 3) разъяснялись ли Д.П.М. работодателем последствия написания им заявления об увольнении по инициативе работника и право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию; 4) имели ли место конфликтные отношения истца с иными работниками АО «П.», предложение представителей работодателя истцу об изменении основания расторжения трудового договора, если принять во внимание, что на данное обстоятельство истец ссылался, указывая на психологическое давление со стороны представителей работодателя, которое, по мнению истца, оказывалось на него с целью принуждения к подписанию заявления об увольнении.

Судебная коллегия отметила, что при разрешении заявленного спора в первую очередь надлежало учитывать, что изначально инициатива прекращения трудовых отношений исходила от работника: 9 декабря 2022 года (пятница) Д.П.М. было написано и передано в кадровую службу работодателя заявление об увольнении по соглашению сторон, последним рабочим днем работник просил

определить 19 декабря 2022 года (понедельник), а также соглашением предусмотреть выплату ему выходного пособия.

Соответственно, обращаясь к работодателю с заявлением об увольнении по соглашению сторон, Д.П.М. выразил свое волеизъявление на прекращение трудовых отношений, самостоятельно определил дату такого прекращения (19 декабря 2022 года), при этом он не мог рассчитывать на получение от работодателя каких-либо компенсаций (выходного пособия), поскольку условиями его трудового договора такая выплата не была предусмотрена, и до заключения сторонами соглашения об увольнении в порядке статьи 78 Трудового кодекса Российской Федерации у работодателя обязанности по выплате компенсации не возникало.

Немаловажным обстоятельством являлось и то, что увольнение истца произведено в период его испытательного срока, продолжительность которого была установлена в трудовом договоре в 3 месяца, при этом положения статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривают в этом случае возможность расторжения трудового договора по инициативе любой из сторон и в упрощенном порядке (сокращен срок предупреждения об увольнении (3 дня), соответственно, возникновения у работника желания прекратить трудовые отношения в период испытательного срока для работодателя может быть вполне объяснимым и ожидаемым.

Отвергая показания свидетелей со стороны ответчика, суд первой инстанции оставил без внимания доводы, которые приводил в судебном заседании представитель ответчика о том, что истец на момент увольнения состоял в трудовых отношениях с другими работодателями, поэтому его желание уволиться было закономерным.

Из представленных самим истцом документов следовало, что на момент трудоустройства к ответчику он состоял в трудовых отношениях еще с 7 работодателями, а в период работы у ответчика заключил трудовой договор еще с одним, кроме того, по утверждению истца, он был принят на работу по совместительству и в ООО «В.», где осуществлял трудовую функцию с 14 октября по 19 декабря 2022 года без оформления трудовых отношений, о чем в настоящее время на рассмотрении в суде имеется спор об установлении факта трудовых отношений.

Следовательно, качество и результат выполняемой истцом в АО «П.» работы могли быть поставлены работодателем под сомнение, работодатель обоснованно мог предъявлять работнику претензии относительного того, что рабочее место и рабочее время используется в интересах других работодателей, в то же время, указанное не может свидетельствовать о наличии конфликтных отношений и психологическом давлении на работника со стороны работодателя, поскольку позиция работодателя, требующего исполнения трудовой функции от работника, является правомерной.

Судебная коллегия также отметила, что в 2023 году (в период, который судом определен как время вынужденного прогула и за который взыскан средний заработок – 1 298 265 рублей) истец не только не утратил заработок, а напротив, отсутствие занятости по основному месту работы в АО «П.» позволило

ему получить доход в качестве оплаты труда, который значительно превышает размер его заработной платы у ответчика - 2 427 447 рублей (по данным налогового органа), поэтому заключить, что у истца отсутствовали причины и мотивы для принятия решения об увольнении по собственному желанию, поскольку он бы лишился места работы и средств к существованию, оснований не усматривается.

После написания заявления об увольнении по собственному желанию 19 декабря 2022 года и до оформления прекращения трудового договора истцом не предпринимались действия по отзыву данного заявления, несмотря на то, что такая возможность у истца была, он занимал руководящую должность, имеет высшее образование, является специалистом в области охраны труда, осуществляет преподавательскую деятельность, по совместительству работает помощником юриста-консультанта, что в совокупности свидетельствует о том, что он в предлагаемых условиях имел реальную возможность реализовать свое право на отзыв заявления об увольнении и использовать самозащиту нарушенного права, если таковое имело бы место быть.

С учетом изложенного, судебная коллегия пришла к выводу, что расторжение трудового договора с Д.П.М. 19 декабря 2022 года по инициативе работника являлось правомерным, процедура увольнения по указанному выше основанию не нарушена, оснований для признания увольнения незаконным не имелось.

(апелляционное определение № 33-1794/2024)

4. Выплаченное работнику при увольнении выходное пособие в случае его восстановления на работе подлежит зачету при взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

М.М.А. обратилась в суд с иском к БУ «Ц.» о восстановлении на работе, в обоснование указав, что она состояла с ответчиком в трудовых отношениях в должности социального педагога, 4 июня 2024 года была уволена в связи с сокращением численности (штата) работников.

Судом постановлено решение, в соответствии с которым истец восстановлена на работе в прежней должности, в ее пользу взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере 83 341 рубля 94 копеек, компенсация морального вреда в размере 15 000 рублей.

Разрешая исковые требования, суд первой инстанции верно исходил из того, что ответчик, надлежащим образом не уведомил истца не менее, чем за 2 месяца, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) работников, что свидетельствует о нарушении процедуры увольнения работника по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, соответственно, имелись основания для удовлетворения требований истца о восстановлении её на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Вместе с тем судом не учтены разъяснения в абзаце 4 пункта 62 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта

2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которым при взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

Судом первой инстанции при взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула не произведен зачет суммы выплаченного истцу выходного пособия в размере 21 819 рублей, что повлекло соответствующее изменение решения судом апелляционной инстанции.

(апелляционное определение № 33-7439/2024).

5. Средний заработок за время вынужденного прогула подлежит взысканию в пользу работника при предъявлении в суд таких исковых требований в установленном гражданским процессуальным законодательством порядке.

Л.И.В. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью «А.» (далее – ООО «А.»), в обоснование указав, что 21 декабря 2023 года была уволена по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул в отсутствие соответствующих оснований.

Районным судом постановлено решение об изменении формулировки основания и даты увольнения Л.И.В. на увольнение 6 мая 2024 года по инициативе работника (по собственному желанию) по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, взыскан средний месячный заработок за время вынужденного прогула с 21 декабря 2023 года по 6 мая 2024 года в размере 146 700 рублей 40 копеек, компенсация морального вреда 50 000 рублей.

Решение в части взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула за период с декабря 2023 года по февраль 2024 года в размере 73 612 рублей 44 копеек обращено к немедленному исполнению.

Соглашаясь с правильностью выводов суда о незаконности увольнения истца, судебная коллегия между тем отменила решение суда в части взыскания в пользу истца среднего заработка за время вынужденного прогула.

По общим правилам части 1 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации в случае признания увольнения или перевода на другую работу

незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

В то же время, в случае признания увольнения незаконным органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (часть 4 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации).

Согласно части 2 названной статьи орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Частью 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации установлено, что суд принимает решение по заявленным истцом требованиям. Однако суд может выйти за пределы заявленных требований в случаях, предусмотренных федеральным законом.

В пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 19 декабря 2003 года № 23 «О судебном решении» разъяснено, что суд принимает решение только по заявленным истцом требованиям. Выйти за пределы заявленных требований (разрешить требование, которое не заявлено, удовлетворить требование истца в большем размере, чем оно было заявлено) суд имеет право лишь в случаях, прямо предусмотренных федеральными законами. Заявленные требования рассматриваются и разрешаются по основаниям, указанным истцом, а также по обстоятельствам, вынесенным судом на обсуждение в соответствии с частью 2 статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Как предусмотрено статьей 395 Трудового кодекса Российской Федерации при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Из изложенного следует, что суд не вправе самостоятельно изменять предмет или основание иска, он может принять решение только по заявленным требованиям, а выйти за их пределы лишь в тех случаях, когда это предусмотрено действующим законодательством, в частности, при рассмотрении индивидуального трудового спора удовлетворить предъявленный работником иск к работодателю о взыскании задолженности по оплате труда в большем размере или за более длительный период, нежели заявлено истцом («Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2004 года», ответ на вопрос 15).

Как следует из материалов дела, истец, ссылаясь на незаконность своего увольнения, просила суд также взыскать с ответчика компенсацию за неиспользованный отпуск, пособие по временной нетрудоспособности и задолженность по заработной плате за август, сентябрь 2023 года; из имеющихся в деле исковых заявлений (первоначального и последующих) следует, что требований о взыскании с ответчика среднего заработка за время вынужденного прогула истцом не заявлялось.

При этом, в заявлении от 22 апреля 2024 года представитель истца, действующий на основании доверенности и имеющий соответствующие полномочия, отказался от иска в части оплаты листков временной нетрудоспособности и периода вынужденного прогула, последствия отказа от иска, предусмотренные статьями 220-221 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, представителю истца были разъяснены в судебном заседании, определением Советского районного суда г. Омска от 22 апреля 2024 года судом был принят отказ от иска Л.И.В. к ООО «А.» в части взыскания пособия по временной нетрудоспособности и заработной платы за время вынужденного прогула и производство по делу в этой части было прекращено.

При указанных обстоятельствах оснований для взыскания с ответчика в пользу истца среднего заработка за время вынужденного прогула в соответствии с положениями абзаца 2 статьи 234, части 2 статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации не имелось.

В данной связи судебная коллегия нашла доводы апелляционной жалобы работодателя в данной части обоснованными, а решение суда – подлежащим отмене.

С учетом отмены решения в указанной части, не имелось оснований и для его обращения в этой части к немедленному исполнению, что также повлекло соответствующую отмену судебного акта

(апелляционное определение № 33-6278/2024)

Материальная ответственность работника перед работодателем

- 1. При рассмотрении спора о привлечении работника к материальной ответственности суду необходимо проверить, проводил ли работодатель до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником проверку с обязательным истребованием от работника (бывшего работника) письменного объяснения для установления размера ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.*

ИП Я.В.Н. обратился в суд с иском к В.А.А. о возмещении ущерба в размере 2 524 400 рублей, в обоснование указав, что ответчик при исполнении трудовых обязанностей, управляя принадлежащим истцу транспортным средством, совершил дорожно-транспортное происшествие (далее – ДТП), в результате которого полуприцепу причинены механические повреждения.

Решением районного суда исковые требования удовлетворены частично, с работника в пользу работодателя взыскан ущерб в размере среднего заработка - 86 027 рублей, в связи с отсутствием предусмотренных статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации оснований для полной материальной ответственности.

Суд апелляционной инстанции согласился, что между истцом и ответчиком фактически сложились трудовые отношения, а также с выводами районного суда о виновности В.А.А. в ДТП, в остальном указал следующее.

Главой 39 Трудового кодекса Российской Федерации «Материальная ответственность работника» определены условия и порядок возложения на работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, материальной ответственности, в том числе и пределы такой ответственности.

Согласно части первой статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

В силу части первой статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

В соответствии с частью второй статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном данным кодексом (часть третья статьи 247 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных правовых норм трудового законодательства следует, что необходимыми условиями для наступления материальной ответственности работника за причиненный работодателю ущерб являются: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения (действия или бездействия) работника, причинно-следственная связь между действиями или бездействием работника и причиненным ущербом, вина работника в причинении ущерба.

При этом бремя доказывания наличия совокупности указанных обстоятельств законом возложено на работодателя, который до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником обязан провести проверку с обязательным истребованием от работника письменного объяснения для установления размера причиненного ущерба, причин его возникновения и вины работника в причинении ущерба.

Судом первой инстанции не было проверено: соблюден ли Я.В.Н. порядок привлечения работника, причинившего работодателю имущественный ущерб, к материальной ответственности, проводилась ли работодателем проверка обстоятельств и причин возникновения ущерба.

При этом, в материалах дела отсутствовали доказательства истребования работодателем у работника объяснений по факту причинения вреда, либо отказ работника от дачи объяснений; после ДТП автомобиль в присутствии сторон

трудового договора не осматривался, имеющиеся на нем повреждения не зафиксированы, отчет о стоимости восстановительного ремонта составлен спустя три месяца после ДТП.

При таких обстоятельствах, отменяя решение суда первой инстанции и отказывая в удовлетворении исковых требований, судебная коллегия указала, что объяснение ответчика на месте ДТП не может быть принято в качестве доказательства соблюдения работодателем порядка установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

(апелляционное определение № 33-104/2024).

2. Само по себе наличие соглашения о добровольном возмещении работником материального ущерба не является основанием для удовлетворения иска работодателя о взыскании такого ущерба с работника в судебном порядке.

ООО «Т. «К.» обратилось в суд с иском к А.А.С., в обоснование указав, что с 13 мая 2020 года по 15 января 2024 года ответчик состоял в трудовых отношениях с обществом, работал водителем-экспедитором, между сторонами также был заключен договор о полной материальной ответственности. 22 ноября 2023 года при осуществлении А.А.С. перевозки груза по заказу ООО «Ф.», грузополучателем были выявлены повреждения перевозимого груза (фруктов). Причиненный ООО «Ф.» материальный ущерб в размере 280 000 рублей был возмещен ООО «Т.«К.» на основании акта зачета взаимных требований от 17 января 2024 года. 25 декабря 2023 года с работником заключено соглашение о возмещении ущерба с установлением ежемесячного платежа 28 000 рублей сроком на 10 месяцев. В связи с невыполнением ответчиком обязательства по соглашению о добровольном возмещении ущерба просило взыскать с ответчика в счет возмещения ущерба периодический платеж от 25 января 2024 года - 28 000 рублей.

Удовлетворяя заявленный иск, суд первой инстанции указал, что причиненный работодателю ущерб в связи с неисполнением работником обязанности по сохранности перевозимого груза, подлежит возмещению в полном объеме, в силу возложенных на него трудовых обязанностей, а А.А.С., в свою очередь, является лицом, на которого должна быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба.

Не соглашаясь с такими выводами суда, судебная коллегия исходила из следующего.

Частью 4 статьи 248 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о

добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

Дела по спорам о выполнении такого соглашения разрешаются в соответствии с положениями раздела XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» Трудового кодекса Российской Федерации.

По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей, предъявленным после прекращения действия трудового договора, о возмещении ущерба, причиненного работником во время его действия, которые, как следует из части второй статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации, являются индивидуальными трудовыми спорами, поэтому к этим отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе о сроках на обращение в суд.

При рассмотрении таких исков именно работодателем должны быть представлены доказательства, что им был соблюден предусмотренный статьей 247 Трудового кодекса Российской Федерации порядок привлечения работника к материальной ответственности.

Из материалов дела следовало, что 25 декабря 2023 года истцом была получена претензия от своего контрагента, в этот же день по факту причинения ущерба проведено служебное расследование, по результатам которого А.А.С. признан виновным в его причинении и принято решение о привлечении работника к материальной ответственности.

При этом из содержания приказа о создании комиссии для проведения служебного расследования следует, что работодатель уже исходит из того, что потеря груза, переданного водителю А.А.С., произошла в связи с завалом товара вследствие резкого торможения грузового автомобиля.

Суд первой инстанции при рассмотрении настоящего дела не учел правовую позицию, изложенную в пункте 5 Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 5 декабря 2018 года, в пункте 9 Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2024), утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 29 мая 2024 года, о том, что до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку, истребовать от работника (бывшего работника) письменное объяснение для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

В ходе проведения служебного расследования объяснения от работника истребованы не были.

В нарушение приведенных разъяснений суд первой инстанции подменил собой работодателя, приведя в мотивировочной части решения суждения о наличии вины в действиях работника, нарушении им Правил дорожного движения, наличие причинно-следственной связи между действием/бездействием работника и возникшим ущербом.

Кроме того, судом первой инстанции оставлено без внимания, что 17 января 2024 года ООО «Т. «К.» и ООО «Ф.» заключили соглашение о возмещении материального ущерба, в пунктах 2, 3 которого стороны договорились, что ООО

«Т.«К.» причинило ООО «Ф.» материальный ущерб на сумму 280 000 рублей, в связи с чем ООО «Т.«К.» возмещает ущерб ООО «Ф.» в указанном размере путем подписания акта зачета встречных денежных требований сторон, соглашение о зачете заключено между указанными сторонами 17 января 2024 года.

Следовательно, только 17 января 2024 года работодатель установил размер причиненного ущерба, и именно в эту дату (момента возмещения ущерба «ООО «Ф.») работодателю причинен прямой действительный ущерб, обязанность по возмещению которого может быть возложена на работника.

Соответственно, заключение с работником соглашения о добровольном возмещении ущерба 25 декабря 2023 года до момента установления размера причиненного ущерба и его возмещения третьему лицу не может быть признано правомерным, и само по себе не может являться основанием для привлечения работника к материальной ответственности при несоблюдении порядка привлечения к такой ответственности.

(апелляционное определение 33-6414/2024).

3. Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба, при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

Федеральная служба судебных приставов обратилась с иском к К.О.В. о возмещении материального ущерба в порядке регресса в размере 1 920 053 рублей, указывая, что в результате незаконных действий (бездействия) судебного пристава-исполнителя К.О.В. решением Центрального районного суда г. Омска от 13 мая 2022 года с Российской Федерации в лице Федеральной службы судебных приставов за счет средств казны Российской Федерации в пользу ООО «М.» взысканы убытки в размере 1 920 053 рублей, которое исполнено 16 января 2023 года.

Разрешая предъявленные требования, суд первой инстанции исходил из того, что истцом не представлено доказательств причинения ему ответчиком прямого действительного ущерба, так как расходы, понесенные ФССП России по возмещению убытков взыскателю ООО «М.» в рамках исполнения судебного постановления, не подпадают под понятие ущерба для работодателя и не являются убытками по смыслу статьи 15 Гражданского кодекса Российской Федерации, в связи с чем пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для взыскания с ответчика денежных средств в порядке регресса.

Не соглашаясь с постановленным решением, судебная коллегия указала следующее.

Согласно пункту 1 статьи 1081 Гражданского кодекса Российской Федерации лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством, и т.п.), имеет право обратного

требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Российская Федерация, субъект Российской Федерации или муниципальное образование в случае возмещения ими вреда по основаниям, предусмотренным статьями 1069 и 1070 названного кодекса, имеют право регресса к лицу, в связи с незаконными действиями (бездействием) которого произведено указанное возмещение (пункт 3.1 статьи 1081 Гражданского кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации установлена обязанность работника возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (часть 2 статьи 238 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как разъяснено в пункте 15 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу части 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм.

Как следует из материалов дела, именно бездействие судебного пристава-исполнителя К.О.В., которая своевременно не совершила исполнительные действия, направленные на арест имущества должника в порядке обеспечения иска, привело к созданию для должника возможности распорядиться имуществом, достаточным для исполнения обязательства перед взыскателем, в том числе денежными средствами, находящимися на счетах в банке, и транспортным средством, что привело к невозможности исполнить судебное решение и послужило основанием для взыскания убытков, причиненных взыскателю с Российской Федерации в лице ФССП России.

Данные обстоятельства свидетельствуют о наличии причинно-следственной связи между бездействием судебного пристава-исполнителя и возникшим у работодателя прямым ущербом в виде возмещения убытков третьему лицу.

При этом процедура привлечения сотрудника к материальной ответственности была соблюдена: проведена служебная проверка по факту причинения ущерба, установлен его размер, обстоятельства и причины причинения ущерба, оценены действия ответчика на предмет соответствия Федеральному закону от 2 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» и должностной инструкции, истребованы письменные объяснения, в которых К.О.В. не отрицала факт несвоевременного направления в адрес уполномоченных органов запросов относительно имущества должника, отсутствие должного контроля с ее стороны, а также факт исполнения судебного акта с нарушением установленных сроков и требований.

При таких обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу о наличии у истца права требования возмещения причиненного ущерба в порядке регресса, однако не установила предусмотренных законом оснований для привлечения К.О.В. к полной материальной ответственности.

Указанное послужило основанием для отмены решения суда и частичного удовлетворения исковых требований с учетом размера среднемесячного заработка ответчика и ее материального положения.

(апелляционное определение № 33-3628/2024)

4. При разрешении вопроса о наличии оснований для привлечения работника к материальной ответственности суду надлежит проверять доводы ответчика о наличии причин, способствовавших возникновению ущерба, и вины самого работодателя в таковом.

Федеральная служба судебных приставов обратилась с иском к К.О.В. о взыскании материального ущерба в порядке регресса, указав, что вступившим в законную силу решением Центрального районного суда г. Омска от 30 мая 2022 года по гражданскому делу № 2-752/2022 установлено наличие со стороны судебного пристава-исполнителя незаконного действия (бездействия) при исполнении требований исполнительного документа, что явилось основанием для взыскания с Российской Федерации в лице ФССП России за счет средств казны Российской Федерации в пользу М.Е.А. в счет возмещения материального ущерба 62 268 рублей 89 копеек, в счет компенсации морального вреда 1 000 рублей, расходы по уплате государственной пошлины в размере 2 368 рублей 07 копеек, всего 65 636 рублей 96 копеек.

Частично удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции, ссылаясь на то, что судебным приставом-исполнителем К.О.В. не были приняты все необходимые меры и должная осмотрительность при обращении взыскания на имущество должника, ненадлежащим образом осуществлены действия по идентификации должника по исполнительным производствам, пришел к выводу о наличии обстоятельств для взыскания с ответчика суммы ущерба, причиненного казне Российской Федерации, уменьшив ее размер с учетом имущественного положения ответчика до 30 000 рублей.

С такими выводами судебная коллегия не согласилась по следующим основаниям.

Истец в обоснование требования о возмещении ответчиком ущерба в порядке регресса в полном размере представил в материалы дела договор о полной индивидуальной материальной ответственности <номер> от 1 июля 2015 года, заключенный между УФССП по Омской области и судебным приставом-исполнителем К.О.В.

Перечень случаев полной материальной ответственности установлен статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, статья 244 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает право заключения письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности, при этом перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

В Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утверждённом Постановлением Минтруда Российской Федерации от 31 декабря 2002 года № 85, должность судебного пристава-исполнителя отсутствует.

В данной связи судебная коллегия нашла обоснованными доводы апелляционной жалобы ответчика о неправомерности заключения с ней договора о полной материальной ответственности, поскольку судебный пристав-исполнитель не относится к категории работников, с которыми закон допускает заключение такого договора; в связи с чем наличие указанного договора не порождает у ответчика обязанности к возмещению ущерба в полном размере.

На иные основания для полной материальной ответственности, предусмотренные статьей 243 Трудового кодекса Российской Федерации, истец в ходе рассмотрения дела не ссылался, их наличие в ходе судебного разбирательства не установлено.

Следовательно, принимая во внимание положения статьи 241 Трудового кодекса Российской Федерации во взаимосвязи со статьей 233 этого же Кодекса, в случае установления наличия оснований для взыскания денежных средств в счет возмещения материального ущерба в порядке регресса, такой ущерб подлежит взысканию с К.О.В. в пользу истца только в пределах ее среднего месячного заработка.

Между тем, постановленное по предъявленному иску решение не содержит в себе выводы суда относительно того, к какому виду материальной ответственности может быть привлечена ответчик; суд при вынесении решения ограничился лишь указанием на применения положений статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации об уменьшении размера ущерба, подлежащего возмещению работником, с учетом его имущественного положения.

При рассмотрении настоящего спора судом также не учтено следующее.

Как предусмотрено статьей 239 Трудового кодекса Российской Федерации материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска,

крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба (пункт 5 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16 ноября 2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»).

При этом обязанность доказать отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника, возлагается на работодателя (пункт 4 приведенного постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации).

Так, в ходе рассмотрения гражданского дела № 2-752/2022 по иску М.Е.А. к Российской Федерации в лице ФССП России, УФССП России по Омской области, Межрайонной ИФНС России № 4 по Омской области, УФНС России по Омской области о возмещении убытков и компенсации морального вреда было установлено, что судебным приставом-исполнителем К.О.В. были ненадлежащим образом осуществлены действия по идентификации должника по исполнительным производствам, что в результате привело к ошибочному списанию денежных средств по исполнительным производствам с М.Е.А., являющегося двойником должника (имеющего такие же фамилия, имя, отчество и дату рождения, но иное место рождения).

Из судебных актов по данному делу также следует, что списание денежных средств по исполнительному производству с двойника должника М.Е.А., не являющегося должником по исполнительному листу, имело место и ранее, в связи с чем на основании решения Ленинского районного суда г. Омска от 15 июня 2015 года незаконно удержанные службой судебных приставов денежные средства были возвращены М.Е.А., поэтому в силу действующего нормативно-правового регулирования на начальнике отдела-старшем судебном приставе лежала обязанность включить М.Е.А. в реестр граждан, имеющих идентичные с должником по исполнительному производству анкетные данные, чего в установленном порядке сделано не было.

При указанных обстоятельствах судебная коллегия заключила, что неправомерное списание денежных средств по исполнительным производствам с двойника должника обусловлено в первую очередь неисполнением вышестоящими должностными лицами службы судебных приставов обязанности по ведению соответствующих реестров, создание которых

предусмотрено ведомственными нормативными актами и направлено на обеспечение исполнения должным образом задач по принудительному исполнению судебных актов.

Таким образом, отменяя решение суда первой инстанции и отказывая в удовлетворении заявленных требований, судебная коллегия указала на отсутствие необходимых условий для привлечения работника к материальной ответственности.

(апелляционное определение № 33-3466/2024)

5. Не все суммы, выплаченные работодателем в пользу третьих лиц, являются прямым действительным ущербом, обязанность по возмещению которых может быть возложена на работника.

БУЗОО «К.» обратилось в суд с иском к В.Ю.Н., в обоснование, указав, что вступившим в законную силу решением суда с БУЗОО «К.» в пользу Г.Л.Ф. взыскана компенсация морального вреда в размере 100 000 рублей, в пользу БУЗОО «Б.» - расходы за проведение судебной экспертизы в размере 41 964 рублей, в доход местного бюджета государственная пошлина - 150 рублей. Основанием для удовлетворения заявленных требований послужило наличие выявленных по результатам судебно-медицинской экспертизы дефектов оказания медицинской помощи со стороны врача-эндоскописта В.Ю.Н. и заведующего эндоскопического отделения К.Н.П. Выплата взысканных по решению денежных средств повлекла причинение прямого действительного ущерба в размере 142 114 рублей 64 копейки. Просило взыскать с работника в счет возмещения ущерба его среднемесячный заработок - 44 156 рублей.

Судом постановлено решение об удовлетворении заявленных требований.

Между тем, при разрешении требований о взыскании причиненного ущерба в порядке регресса судом первой инстанции не учтено следующее.

В силу пункта 1 статьи 1081 Гражданского кодекса Российской Федерации лицо, возместившее вред, причиненный другим лицом (работником при исполнении им служебных, должностных или иных трудовых обязанностей, лицом, управляющим транспортным средством, и т.п.), имеет право обратного требования (регресса) к этому лицу в размере выплаченного возмещения, если иной размер не установлен законом.

Как следует из решения Куйбышевского районного суда г. Омска от 19 мая 2022 года, на основании которого истцу был причинен ущерб, подлежащий взысканию с В.Ю.Н. в порядке регресса, в связи с удовлетворением требований истца о компенсации морального вреда, с БУЗОО «К.» в пользу БУЗОО «Б.» также взыскана стоимость услуг по проведению судебной медицинской экспертизы в размере 41 964 рублей 64 копеек.

Указанная сумма также учтена работодателем в размере ущерба, подлежащего возмещению работниками, в том числе В.Ю.Н.

Судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела (часть первая статьи 88 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Согласно абзацу 2 статьи 94 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации к издержкам, связанным с рассмотрением дела, относятся суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам.

Таким образом, расходы на производство экспертизы, понесенные в рамках разрешения спора в Куйбышевском районном суде г. Омска по гражданскому делу № 2-1230/2022, по своей правовой природе не являются прямым действительным ущербом, подлежащим возмещению работником, поскольку не находятся в причинно-следственной связи с действиями В.Ю.Н., а являются судебными издержками, несение которых не зависело от действий (бездействия) работника, а было обусловлено процессуальной позицией БУЗОО «К.» в ходе рассмотрения дела по иску Г.Л.Ф., которое не признавало предъявленные иски требования.

В данной связи ущербом, причиненным БУЗОО «К.» в связи с исполнением решения суда и подлежащим взысканию с виновных работников в порядке регресса, является только сумма компенсации морального вреда, выплаченная Г.Л.Ф. в размере 100 000 рублей.

Поскольку по результатам проведенного служебного расследования в качестве виновных лиц, в результате действий которых учреждению был причинен ущерб, определены заведующий эндоскопическим отделом К.Н.П. и врач-эндоскопист В.Ю.Н., при этом К.Н.П. был добровольно возмещен ущерб в размере 63 542 рубля 64 копейки, то только оставшаяся разница 36 457 рублей 36 копеек подлежит взысканию с ответчика.

Решение суда первой инстанции было соответствующим образом изменено. (апелляционное определение № 33-844/2024)

6. Правила статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, должны применяться судом при рассмотрении требований о взыскании с работника причиненного работодателю ущерба не только по заявлению работника, но и по инициативе суда.

ООО «М.» обратилось в суд с иском к Д.В.А. о возмещении ущерба, причиненного работодателю в размере 458 000 рублей, в обоснование требований указав, что 7 сентября 2023 года ответчик находился при исполнении своих должностных обязанностей, управляя транспортным средством, принадлежащим работодателю, допустил столкновение с другим автомобилем, в результате дорожного-транспортного происшествия автомобилю работодателя причинены механические повреждения, приведшие к полной гибели транспортного средства.

Суд первой инстанции установил, что ущерб автомобилю истца был причинен в результате совершенного ответчиком дорожно-транспортного происшествия, вина работника в котором следует из вступившего в законную силу постановления по делу об административном правонарушении, работодателем была проведена служебная проверка для установления причин

возникновения ущерба и его размера, получены от работника письменные объяснения, осуществлена экспертная оценка размера ущерба, и поэтому пришел к выводу о наличии оснований для взыскания с работника в пользу работодателя ущерба в заявленном размере.

Вместе с тем, коллегия судей не согласилась с размером взысканного районным судом с ответчиком в пользу истца ущерба, определенного без учета применения положений статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно статье 250 Трудового кодекса Российской Федерации орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

В пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16 ноября 2006 года № 52 разъяснено, что, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью первой статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с частью второй статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях. Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

По смыслу статьи 250 Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений по ее применению, правила этой нормы о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, могут применяться судом при рассмотрении требований о взыскании с работника причиненного работодателю ущерба не только по заявлению (ходатайству) работника, но и по инициативе суда.

В случае, если такого заявления от работника не поступило, суду при рассмотрении дела с учетом части второй статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации необходимо вынести на обсуждение сторон вопрос о снижении размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, и для решения этого вопроса оценить обстоятельства, касающиеся материального и семейного положения работника.

Ввиду того, что статья 250 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает для органа, разрешающего индивидуальный трудовой спор, в том числе и для суда, возможность уменьшить размер сумм, подлежащих взысканию в пользу работодателя с работника в возмещение причиненного им ущерба, но в законе не указано, на сколько может быть снижен размер возмещаемого работником ущерба, этот вопрос рассматривается при разрешении спора с учетом конкретной ситуации, в которой работником причинен ущерб, материального и семейного положения работника, других конкретных обстоятельств дела.

Как указано в преамбуле Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 05 декабря 2018 года, привлечение работника к материальной ответственности не только обусловлено восстановлением имущественных прав работодателя, но и предполагает реализацию функции охраны заработной платы работника от чрезмерных и незаконных удержаний. Пунктом 1 Параграфа I Рекомендации № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы» (принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. на 32-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда) установлено, что государства должны принимать все необходимые меры в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания трудящегося и его семьи. Сумма таких удержаний должна быть умеренной и не должна превышать действительной стоимости потерь или ущерба (подпункт 2 пункта 2 Рекомендации № 85 Международной организации труда «Об охране заработной платы»).

Таким образом, суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в целях вынесения законного и обоснованного решения при разрешении вопроса о размере ущерба, подлежащего взысканию с работника в пользу работодателя, не вправе действовать произвольно, а должен учитывать все обстоятельства, касающиеся имущественного и семейного положения работника, а также соблюдать общие принципы юридической, следовательно, и материальной ответственности, такие как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина.

Такая правовая позиция приведена также в пункте 6 Обзора практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержденного Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 05 декабря 2018 года.

Оценив представленные по делу доказательства в их совокупности, судебная коллегия, учитывая материальное положение ответчика, который в настоящий момент нигде не трудоустроен, является получателем страховой пенсии по старости, размер которой составляет 25 822 рубля имеет задолженность по кредитному обязательству, просроченная задолженность по которому составляет 61 646 рублей, страдает хроническими заболеваниями и состоит на диспансерном учете в связи с их наличием, соответственно, нуждается в поддержании состояния своего здоровья, а также с учетом

отсутствия у ответчика корыстных целей или косвенного умысла на причинение ущерба работодателю, пришел к выводу о наличии оснований для снижения размера, причиненного работодателю ущерба, подлежащего взысканию с работника до 200 000 рублей, что повлекло соответствующее изменение решения суда.

(апелляционное определение №33-7304/2024).

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности

1. Обязанность доказать совершение работником проступка, послужившего поводом для привлечения его к дисциплинарной ответственности, возлагается на работодателя.

Т.Е.Г. обратилась в суд с иском к АО «И.«П.» об оспаривании привлечения к дисциплинарной ответственности, ссылаясь на то, что на основании трудового договора от 3 апреля 2023 года <номер> работает в должности регионального директора Д. «С.». Приказом от 12 декабря 2023 года на нее наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение трудовых обязанностей, выразившееся в халатном отношении и предоставлении недостоверных данных по исполнению своих трудовых обязанностей.

Судом первой инстанции постановлено решение об отказе в удовлетворении исковых требований, поскольку работодателем в основу приказа положены документально подтвержденные факты, противоречащие добросовестному соблюдению истцом своих трудовых обязанностей, прямо предусмотренных условиям трудового договора, нарушений в процедуре привлечения работника к дисциплинарной ответственности не установлено, ответчиком учтен характер нарушения, обстоятельства его совершения, а также поведение работника, его отношение к труду, злоупотребления правом применения и выбора вида взыскания, которое принадлежит работодателю, не допущено.

Судебная коллегия с такими выводами не согласилась, указав следующее.

Согласно части 2 статьи 21 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину (абзацы второй, третий, четвертый части 2 названной статьи).

Работодатель имеет право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (абзацы пятый и шестой части 1 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

Частью 1 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине

возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Как разъяснено в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 года № 2, к обстоятельству, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Таким образом, с учетом приведенных регулирующих спорные отношения норм материального права суду следовало определить такие юридически значимые для дела обстоятельства: имело ли место виновное нарушение истцом трудовых обязанностей, послужившее поводом для издания в отношении нее приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, в чем оно выразилось, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были ею допущены.

Бремя доказывания указанных обстоятельств по правилам статьи 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации должно быть возложено на работодателя.

При этом надлежало учитывать, что в приказе работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности должно быть указание на конкретный дисциплинарный проступок, явившийся поводом для применения дисциплинарного взыскания; суд не может самостоятельно за работодателя определять, в чем заключается дисциплинарный проступок работника, а также изменить обстоятельств и юридические факты, послужившие основанием для наложения дисциплинарного взыскания.

Пунктом 3.1 трудового договора, заключенного с Т.Е.Г., предусмотрена ее обязанность взаимодействовать с региональными органами управления образованием, муниципальными органами управления образованием, образовательными организациями, другими учреждениями системы образования в курируемых субъектах РФ; по планированию и контролю работы с системой образования региона по продвижению продукции в курируемых субъектах РФ.

Как следует из содержания приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, основанием для такого явилось «нарушение Т.Е.Г. своих трудовых обязанностей, выразившиеся в халатном отношении и предоставлении недостоверных данных по исполнению своих трудовых обязанностей» (так дословно указано в приказе).

Изданию приказа предшествовало предоставление Т.Е.Г. 27 октября 2023 года по электронной почте в адрес непосредственного руководителя Б.М.Н. отчета о проделанной работе по образовательным учреждениям, с которыми она осуществляла взаимодействие, из содержания которого, в частности, следовало, что перед работником стояла задача: «реализации стратегии компании в части развития продаж на территории», в графе «ожидаемый результат» указано: «цель визита: знакомство и получение договоренностей о возможных путях взаимодействия с издательством», в графах «факт, ФИО, должность, место встречи, краткая характеристика организации» указано: «26.10.2023; Г.О.В., директор <телефон>, <адрес>; в школе вводятся современные программы образования постепенно во все классы, также развиваются «Т.», позволяющие развиваться дополнительно и узнавать что-то новое вне школьной программы. В школе развивается волонтерское движение». Результатом своей проделанной работы Т.Е.Г. указала о проведении работы с администрацией школы по выяснению причин работы с другими поставщиками; в 2024 году согласны перейти на учебники «И.«П.».

Согласно ответу директора МБОУ «С.» на запрос работодателя встреча с сотрудником АО «И.«П.» Т.Е.Г. не проводилась, никто из сотрудников школы дистанционно также не общался с представителем АО «И.«П.».

В своих письменных объяснениях Т.Е.Г. указала, что она общалась по телефону с учителем истории образовательного учреждения П.Н.В. и бухгалтером Н.И.Н., представила сведения об осуществленных телефонных звонках.

При разрешении настоящего спора судом первой инстанции были оставлены без внимания и не получили должной правовой оценки следующие фактические обстоятельства.

Во-первых, необходимость по осуществлению взаимодействия непосредственно с администрацией образовательного учреждения не закреплена ни трудовым договором истца, ни формой ежедневного отчета о работе; сама форма данного отчета работодателем не утверждена, как не установлена и необходимость ежедневного направления указанных отчетов непосредственному руководителю; не предусмотрена какими-либо локальными нормативными актами работодателя и обязанность работника по осуществлению взаимодействия с представителями образовательного учреждения только в форме очных встреч, предполагающих, в том числе, поездки работника в другой регион.

Во-вторых, пояснения истца в своей совокупности с представленными сведениями о телефонных соединениях подтверждают, что 26 октября 2023 года ею осуществлялось взаимодействие с сотрудниками образовательного учреждения.

На основании изложенного, судебная коллегия пришла к выводу, что факт совершения истцом дисциплинарного поступка работодателем не доказан, порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности ответчиком был нарушен, поскольку в оспариваемом приказе не указаны должностные обязанности, неисполнение которых явилось основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности, не указаны положения должностной инструкции, трудового договора, либо локального нормативного акта работодателя, которые нарушила Т.Е.Г.

Кроме того, в приказе о применении дисциплинарного взыскания в отношении Т.Е.Г. сведений об оценке работодателем тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а равно данных о том, на основании чего работодателем была избрана мера дисциплинарного воздействия в виде выговора, не содержится.

(апелляционное определение № 33-2271/2024).

2. Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение должностных (трудовых) обязанностей, если в установленном порядке исполнение таковых на него не возлагалась.

О.С.Н. обратилась в суд с иском к Федеральной службе по труду и занятости, Государственной инспекции труда в Омской области об оспаривании дисциплинарного взыскания.

Разрешая заявленные требования, суд первой инстанции установил, что О.С.Н., будучи ответственным лицом по работе с Федеральной государственной системой досудебного обжалования (ФГИС ДО), должна была принять поступившую посредством указанной системы жалобу гражданина И.Е.В. в работу под свою ответственность, расписать жалобу на сотрудника, при наличии у него доступа в систему, подготовить решение по жалобе, довести до руководителя Государственной инспекции труда в Омской области информацию о наличии проблем, связанных с работой в системе, чего сделано не было, поэтому пришел к выводу о наличии в действиях О.С.Н. проступка, который явился основанием для применения к ней дисциплинарного взыскания в виде замечания, в связи с чем в удовлетворении иска отказал.

Согласно разъяснениям, содержащимся в пункте 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

В силу статьи 18 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» гражданский служащий обязан исполнять должностные обязанности добросовестно, на высоком профессиональном уровне, осуществлять профессиональную служебную деятельность в рамках установленной законодательством Российской Федерации компетенции государственного органа; не допускать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету государственного органа.

Дисциплинарные взыскания представитель нанимателя имеет право применить за совершение дисциплинарного проступка, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него служебных обязанностей (статья 57 указанного закона).

Частью 1 статьи 47 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ предусмотрено, что профессиональная служебная деятельность гражданского служащего осуществляется в соответствии с должностным регламентом, утверждаемым представителем нанимателя.

В суде апелляционной инстанции установлено, что в должностной регламент О.С.Н. не вносились изменения, определяющие ее полномочия/обязанности при работе в системе ФГИС ДО.

Из Инструкции по подключению ведомств ФГИС ДО следует, что прежде чем предоставить доступ для сотрудников, ответственных за прием и обработку жалоб, необходимо назначить в федеральном ведомстве и его территориальных органах сотрудников, ответственных за работу с ФГИС ДО: специалистов по приему и обработке жалоб; руководителей, уполномоченных подписывать ответы на поданные в ведомства жалобы и обращения граждан; технических специалистов по администрированию профиля ведомства в ЛК ДЛ ФГИС ДО.

Сведений об издании приказа, которым на О.С.Н. были бы возложены обязанности «специалиста по приему и обработке жалоб» ФГИС ДО, не имеется.

С письмом, направленным в адрес заместителя Руководителя Роструда от 26 сентября 2017 года, в котором в числе сотрудников ГИТ в Омской области, ответственных за работу в подсистеме «Досудебное обжалование» на портале государственных услуг Российской Федерации, поименована О.С.Н, она также ознакомлена не была.

Поскольку надлежащим образом О.С.Н. не была ознакомлена ни с возложением на нее функций по работе в системе, ни с объемом соответствующих обязанностей и полномочий, то судебная коллегия нашла доводы ее апелляционной жалобы заслуживающими внимания, признала приказ Роструда <дата> <номер> о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконным и подлежащем отмене.

(апелляционное определение № 33-5581/2024).

Аналогичное дело по иску Х.В.А. к ГУФССП по Омской области об оспаривании заключения служебной проверки, истребовании материалов служебной проверки, компенсации морального вреда.

Судом постановлено решение, которым исковые требования Х.В.А. удовлетворены частично, признан незаконным отказ в предоставлении истребованных сведений, с ГУФССП России по Омской области в пользу Х.В.А. взыскана компенсация морального вреда.

Как было установлено судом первой инстанции приказом врио руководителя УФССП России по Омской области <номер> от <дата> назначена служебная проверка в отношении начальника отделения – старшего судебного пристава Марьяновского районного отделения ГУФССП России по Омской области Х.В.А.

По результатам служебной проверки вынесено заключение от 13 декабря 2022 года, согласно которому факты нарушений требований пунктов 1, 2, 4 части 1 статьи 12 Федерального закона от 01 октября 2019 года № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации», статьи 2 Федерального закона от 02 октября 2007 года № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», пунктов 4.1.1, 4.1.2, 4.1.4, 4.3.3, 4.3.35 должностной инструкции начальника отделения – старшего судебного пристава, Х.В.А. установлены и подтвердились.

При этом, в материалах служебной проверки представлена копия должностной инструкции начальника отделения судебных приставов – старшего судебного пристава, нарушения которой были вменены Х.В.А., утвержденная 26 апреля 2022 года.

Вместе с тем события, послужившие причиной проведения проверки, имели место в феврале – марте 2020 года.

Таким образом, в ходе служебной проверки комиссией оценивались действия Х.В.А., совершенные в 2020 году, применительно к должностной инструкции, утвержденной 26 апреля 2022 года.

По запросу суда апелляционной инстанции ответчиком в материалы дела представлен должностной регламент начальника отдела – старшего судебного пристава Марьяновского РОСП УФССП по Омской области, утвержденный 26 сентября 2019 года, однако допустимых и достоверных доказательств ознакомления с ней сотрудника не имеется.

Отменяя решение и признавая незаконными результаты служебной проверки, отраженные в заключении, утвержденном 13 декабря 2022 года, судебная коллегия указала на наличие нарушений при проведении служебной проверки, поскольку сотруднику вменяется ненадлежащее исполнение полномочий, которые на него не были возложены.

Кроме того, судебная коллегия не согласилась с выводами суда о признании незаконным отказа в предоставлении материалов указанной служебной проверки.

Положениями подпункта «в» пункта 2 части 6 статьи 52 Закона о службе в органах принудительного исполнения предусмотрено, что сотрудник, в отношении которого проводится служебная проверка, имеет право ознакомиться с заключением по результатам служебной проверки, если это не противоречит требованиям неразглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну.

В силу пункта 19 Порядка председатель и члены Комиссии, проводящие служебную проверку, обязаны подготовить заключение по результатам служебной проверки в письменной форме и представить руководителю федерального органа принудительного исполнения (руководителю территориального органа) для утверждения; знакомить сотрудника, в отношении которого проведена служебная проверка, в случае его письменного обращения с заключением по ее результатам в течение пяти рабочих дней с момента обращения.

Согласно пункту 20 Порядка сотрудник, в отношении которого проводится служебная проверка, пользуется правами и исполняет обязанности, предусмотренные ч. 6 ст. 52 частью 6 статьи 52 Закона о службе в органах принудительного исполнения.

Таким образом, сотрудник органов принудительного исполнения Российской Федерации, в отношении которого проводится служебная проверка, вправе ознакомиться с заключением по результатам ее проведения (заключением служебной проверки), но не вправе получать все ее материалы.

Обязанность работодателя, комиссии по направлению сотруднику результатов проверки, материалов проверки законодательством не предусмотрена.

(апелляционное определение 33-412/2024)

3. Из содержания приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности должно ясно следовать, какие конкретно нарушения трудовых обязанностей были допущены по вине работника; в отсутствие данных сведений суд не может самостоятельно за работодателя определять, в чем заключается дисциплинарный проступок работника.

Б.В.Б. обратился в суд с иском к БУ «П.», в обоснование, указав, что состоит с ответчиком в трудовых отношениях, работает водителем автомобиля. Приказом работодателя к нему применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей, с чем он не согласен, поскольку вменяемые ему работодателем нарушения были установлены в ходе проведения пожарно-тактического задания, а не реального пожара, у спецодежды на момент проведения учения истек срок носки, в связи с чем он ею не воспользовался. Привлечение его к дисциплинарной ответственности явилось основанием для лишения премии за первый и второй квартал 2023 года.

Из материалов дела следовало, что с 1 февраля 2010 года Б.В.Б. состоит в трудовых отношениях с ответчиком, работает водителем автомобиля в структурном подразделении работодателя - Саргатском отделении пожарной охраны (пост Дачный).

По условиям трудового договора работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, выполнять установленные нормы труда,

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, локальные-нормативные и организационно-распорядительные акты работодателя, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника, с которыми работник был ознакомлен под роспись, соблюдать трудовую дисциплину (пункты 2.2.1-2.2.3).

Согласно должностной инструкции водителя автомобиля, утвержденной директором БУ УППС Омской области» 1 декабря 2020 года, с которой истец был ознакомлен, в его функциональные обязанности помимо прочего входит: обязанность знать и соблюдать инструкции по охране труда; по прибытии на пожар: доложить диспетчеру ПСЧ обстановку на пожаре, которая сложилась на момент прибытия (если на месте пожара не работают подразделения ФПС), а также незамедлительно докладывать информацию об ее изменении; до прибытия основных сил и средств принять действенные меры по спасению людей с одновременной подачей огнетушащих веществ для ограничения распространения пожара (подпункт 13 пункта 2.1, подпункты 1, 7 пункта 2.2).

Пунктом 1.7 Инструкции по охране труда № 8 для водителя автомобиля, утвержденной директором БУ «П.» 25 февраля 2022 года, с которой истец был ознакомлен, предусмотрено, что при невозможности исключения или снижения уровней вредных и (или) опасных факторов до уровней допустимого воздействия в связи с характером и условиями деятельности выполнение работ без средств индивидуальной защиты запрещается.

В соответствии с пунктом 3.6 данной Инструкции, личный состав пожарной охраны прибывает на место пожара, проведения аварийно-спасательных и специальных работ одетым в боевую одежду и обеспеченным средствами индивидуальной защиты с учетом выполняемых задач. Водителям пожарных автомобилей допускается одевание боевой одежды по прибытии к месту вызова.

Приказом директора БУ «П.» <номер> от <дата> за ненадлежащее исполнение работником возложенных на него обязанностей, выразившихся в несоблюдении действующих требований и порядка по организации тушения пожара, а также нарушении правил охраны труда по использованию средств индивидуальной защиты, что могло привести к травмированию работника, к Б.В.Б. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания.

В соответствии с пунктом 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» при рассмотрении дела об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

По смыслу изложенных норм, основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания является факт совершения работником

дисциплинарного проступка, которое в силу норм действующего трудового законодательства следует рассматривать, как виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе нарушение должностных инструкций, положений, приказов работодателя, при этом, следует учитывать необходимость соблюдения установленной законом процедуры наложения дисциплинарного взыскания.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей признается виновным, если работник действовал умышленно или по неосторожности. Не может рассматриваться как должностной проступок неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника (например, из-за отсутствия необходимых материалов, нетрудоспособности).

Признавая заявленные требования истца необоснованными, суд первой инстанции исходил из доказанности факта совершения Б.В.Б. дисциплинарного проступка и соблюдения работодателем срока и порядка применения дисциплинарного взыскания.

Как установлено судом, основанием для привлечения истца к дисциплинарной ответственности послужили следующие обстоятельства.

30 ноября 2022 года в БУ «П.» было проведено пожарно-тактическое занятие, в соответствии с тактическим замыслом которого и вводной <номер> – сработала пожарная сигнализация в Большекулачинском специальном доме-интернате в поселке Дачный, вводной <номер> – тушение пожара на 1-м этаже в комнате <номер> старого корпуса интерната.

В комиссионном акте, составленном по результатам проведения с работниками поста Дачный Саргатского отделения пожарной охраны БУ «П.» пожарно-тактического занятия на объекте с массовым пребыванием людей, отражены замечания, особо отмечено, что Б.В.Б. работал без боевой одежды и снаряжения, что является грубейшим нарушением требований охраны труда пунктов 1.7 и 3.6 Инструкции по охране труда № 8 для водителей автомобиля, а также указано, что вышеуказанные замечания в условиях реального пожара могли привести к травмированию работника и невыполнению основной боевой задачи по спасению людей, достижению локализации и ликвидации пожара в кратчайшие сроки.

Таким образом судом первой инстанции в качестве юридически значимых не были определены обстоятельства правомерности привлечения работника к дисциплинарной ответственности по итогам проведения пожарно-тактического занятия, не оценены его цели и задачи применительно к действующей в этой части нормативно-правовой регламентации (приказ МЧС России от 26 октября 2017 года № 472 «Об утверждении порядка подготовки личного состава пожарной охраны», Положение о порядке организации контроля деятельности пожарной охраны и постов БУ «П.», утвержденное приказом БУ «П.» от 22 ноября 2022 года <номер>).

В то же время из содержания представленных нормативного правового и локального нормативного актов следует, что целями пожарно-тактического

занятия, как составной части проверки состояния профессиональной подготовки личного состава, является определение уровня знаний работников отделения пожарной охраны тактики боевых действий по тушению пожаров и ликвидации ЧС, выявление замечаний и недостатков в действиях работников и определение путей их исправления и устранения.

В данной связи, судебная коллегия заключила, что привлечение работников пожарной охраны к дисциплинарной ответственности за замечания и недостатки, выявленные по результатам проведенной проверки с учетом целей ее проведения, не может быть признано правомерным.

Судебная коллегия также отметила, что из содержания самого приказа <номер> от 27 декабря 2022 года о применении дисциплинарного взыскания не представляется возможным установить, за неисполнение каких обязанностей работник привлечен к ответственности, в чем выражается несоблюдение действующих требований и порядка по организации тушения пожара.

Что касается указания в приказе на нарушения Б.В.Б. правил охраны труда по использованию средств индивидуальной защиты, то судебная коллегия не согласилась с выводами суда первой инстанции о наличии у работника обязанности обратиться с заявлением к работодателю, сообщив о непригодности к эксплуатации средств индивидуальной защиты (СИЗ), поскольку они противоречат нормам действующего законодательства, возлагающего именно на работодателя обязанность по контролю за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ (пункты 56, 57, 71, 72 Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденных Приказом Министерства труда России от 29 октября 2021 года № 766н).

Поскольку из личной карточки учета выдачи СИЗ следует, что комплект боевой одежды пожарного (БОП-2) с установленным сроком использования 2 года был выдан Б.В.Б. 1 июля 2011 года, а сведений о проведении испытаний и проверки исправности выданных истцу СИЗ по истечению срока носки, мероприятий по уходу за ним, а также продление срока эксплуатации и срока годности комплекта БОП-2 личная карточка не содержит, то неиспользование работником в ходе проведения пожарно-тактического задания средств индивидуальной защиты (комплекта боевой одежды пожарного) было правомерным, произошло по причине нарушения работодателем правил охраны труда, то есть по вине учреждения, не обеспечившего надлежащий контроль за своевременной проверкой/заменой СИЗ, соответственно, не может являться основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания.

Приведенные обстоятельства стали основанием для удовлетворения исковых требований.

(апелляционное определение № 33-103/2024)

Установление факта трудовых отношений

- 1. Государственный инспектор труда может обращаться в суд с иском об установлении факта трудовых отношений, если в ходе*

расследования несчастного случая на производстве были установлены содержащиеся в части 1 статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации признаки трудовых отношений, дающие основания полагать, что заключенным гражданско-правовым договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем.

Государственный инспектор труда в Омской области обратился в суд в интересах М.Д.М. (умершего <дата>) с иском к ООО «С. «А.» об установлении факта трудовых отношений и признании договора подряда трудовым договором, в обоснование требований, указав, что 24 апреля 2023 года в Гострудинспекцию в Омской области поступило заявление М.К.М., который просил провести расследование несчастного случая со смертельным исходом, произошедшего 17 марта 2023 года с его родным братом М.Д.М. С пострадавшим был заключен гражданско-правовой договор, который фактически регулировал трудовые отношения.

Прекращая производство по делу, суд первой инстанции исходил из того, что статьей 356 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющей основные полномочия федеральной инспекции труда, не предусмотрена возможность обращения в суд в интересах граждан для защиты их трудовых прав, следовательно, Государственная инспекция труда в Омской области не является органом, который в силу закона вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов работника в целях разрешения индивидуального трудового спора.

Судебной коллегией определение отменено, дело направлено в суд первой инстанции для рассмотрения по существу, исходя из следующего.

В соответствии с частью 1 статьи 19.1 Трудового кодекса Российской Федерации признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться, в частности, судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Пунктом 17 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, утвержденного Приказом Минтруда России от 20 апреля 2022 года № 223н, особо предусмотрено: если в ходе расследования несчастного случая, происшедшего с лицом, в том числе иностранным гражданином, выполнявшим работы на основании договора гражданско-правового характера, были установлены содержащиеся в части первой статьи 15 Кодекса признаки трудовых отношений, дающие основания полагать, что указанным договором фактически регулировались трудовые отношения пострадавшего с работодателем, то материалы расследования

несчастливого случая, включая заключение государственного инспектора труда, направляются государственным инспектором труда в суд в целях установления характера правоотношений сторон упомянутого договора в соответствии с требованиями статьи 19.1 Кодекса.

С учетом вышеизложенного оснований для прекращения производства по делу у районного суда не имелось.

(апелляционное определение № 33-722/2024)

2. Обстоятельства, связанные с пропуском срока обращения в суд с иском, подлежат оценке судом на предмет того, являлись ли причины его пропуска уважительными, независимо от того, заявлено ли работником отдельное ходатайство о восстановлении такого срока.

Л.М.В. обратился в суд с иском к ООО «С.» о признании отношений трудовыми, указывая, что в период с 10 июля 2021 года по 5 августа 2022 года осуществлял трудовую деятельность в должности начальника монтажного участка, при приеме на работу была согласована выплата ему заработной платы в размере 80 000 рублей, однако она выплачивалась не в полном объеме и несвоевременно, поэтому просил взыскать задолженность по заработной плате за весь период работы и компенсацию за неиспользованный отпуск, полагающуюся при увольнении.

Разрешая спор, районный суд пришел к выводу о том, что у истца сложились трудовые отношения с ответчиком в заявленный период на основании фактического допуска к работе.

Между тем, правовых оснований для удовлетворения заявленных требований суд не усмотрел, поскольку Л.М.В. пропущен трехмесячный срок на обращение в суд с иском, который начал течь 14 сентября 2022 года, когда истец обратился к ответчику с требованием об окончательном расчете и получил отказ, и закончился 14 декабря 2022 года, в то время как обращение в суд последовало 4 августа 2023 года.

Рассматривая дело по апелляционной жалобе истца, судебная коллегия согласилась с выводами суда первой инстанции о том, что в материалах дела имеется достаточно доказательств, подтверждающих факт допуска истца к работе и осуществления трудовой деятельности у ответчика в указанный период, достоверность которых стороной ответчика не опровергнута.

При этом судебная коллегия указала, что отказ в удовлетворении исковых требований, основанный исключительно на пропуске истцом срока обращения в суд с иском, сделан с нарушением норм действующего трудового законодательства.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся

работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частью первой настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

В силу части 1 статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

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

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В абзаце пятом пункта 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

В пункте 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» разъяснил, что судам необходимо учитывать, что при пропуске работником срока, установленного статьей 392 Трудового кодекса Российской Федерации, о применении которого заявлено ответчиком, такой срок может быть восстановлен судом при наличии уважительных причин (часть четвертая статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации). В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения

в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т.п.

В этом же постановлении Верховный Суд Российской Федерации указал, что, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока, суд не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Например, об уважительности причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Из норм трудового законодательства и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работникам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. Перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Приведенный в постановлениях Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Из системного толкования названных выше правовых норм и разъяснений по их применению следует, с учетом общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом и необходимости их добросовестного осуществления, в каждом конкретном случае суд обязан проанализировать поведение каждой из сторон трудовых отношений в целях установления того обстоятельства, о нарушении какого именно права и когда работник узнает в целях применения норм о сроках обращения в суд.

При этом, независимо от того, заявлено ли работником отдельное ходатайство о восстановлении срока на обращение в суд, обстоятельства, связанные с пропуском срока, подлежат оценке судом на предмет того, являлись ли причины его пропуска уважительными.

Вместе с тем, из материалов настоящего дела не следует, что судом первой инстанции вышеприведенные положения были соблюдены: обстоятельства пропуска истцом срока для обращения в суд с иском предметом судебного разбирательства не являлись, истцу не разъяснялось его права ходатайствовать о восстановлении пропущенного срока и предоставлении доказательств уважительности причин пропуска такого срока.

При этом в суд апелляционной инстанции истцом были представлены доказательства наличия уважительных причин пропуска срока на обращение в

суд с иском: осуществление ухода за пожилыми родителями, страдающими онкологическими заболеваниями, последующая смерть отца.

Данные обстоятельства явились основанием для восстановления истцу срока обращения в суд с иском и удовлетворения заявленных требований: установлен факт трудовых отношений между истцом и ответчиком в должности начальника монтажно-строительного участка с 12 июля 2021 года по 5 августа 2022 года, с ответчика в пользу истца взыскана задолженность по заработной плате 464 960 рублей 57 копеек, компенсация за неиспользованный отпуск 62 116 рублей 04 копейки, компенсация морального вреда 50 000 рублей (апелляционное определение № 33-3802/2024).

3. При разрешении споров об установлении факта трудовых отношений надлежит учитывать, что срок обращения в суд с таким иском подлежит исчислению с того момента, когда истец узнал или должен был узнать о нарушении своего права, который, исходя из конкретных обстоятельств дела, может не совпадать с моментом фактического допущения к работе или временем прекращения трудовых отношений.

С.К.К. обратился в суд с иском к Б.И.Г., просил установить факт трудовых отношений с ответчиком в период с 29 июля по 7 сентября 2021 года, в обоснование требований указывал, что в июле 2021 года устроился к ответчику на работу водителем для развозки хлебобулочных изделий на автомобиле, принадлежавшем супруге ответчика (Б.А.С.), условия работы и оплаты труда были согласованы с ответчиком по телефону, а также посредством переписки в мессенджере. В период трудовой деятельности по его вине произошло дорожно-транспортное происшествие, из его заработной платы ответчик удержал денежные средства в счет возмещения ущерба автомобилю.

Оценив пояснения сторон, представленные доказательства, суд первой инстанции пришел к выводу об осуществлении С.К.К. трудовой деятельности у Б.И.Г. в период с 29 июля по 7 сентября 2021 года в должности водителя, в ходе которой он отработал несколько смен, Б.И.Г. произведен расчет и работа истца оплачена 7 сентября 2021 года.

Между тем, суд отказал в удовлетворении исковых требований об установлении факта трудовых отношений, указав на пропуск С.К.К. срока обращения в суд с иском, который подлежал исчислению с момента прекращения трудовых отношений.

С правоммерностью такого отказа в удовлетворении исковых требований судебная коллегия не согласилась, указав следующее.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При определении момента начала исчисления установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд с иском об установлении факта трудовых отношений необходимо

руководствоваться разъяснениями данными в пункте 13 постановления Пленума Верховного Суда от 29 мая 2018 года № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», согласно которому при разрешении споров об установлении факта трудовых отношений и определении дня, с которым связывается начало срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, судам следует не только исходить из даты подписания указанного гражданско-правового договора или даты фактического допущения работника к работе, но и с учетом конкретных обстоятельств дела устанавливать момент, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих трудовых прав (например, работник обратился к работодателю за надлежащим оформлением трудовых отношений, в том числе об обязанности работодателя уплатить страховые взносы, предоставить отпуск, выплатить заработную плату, составить акт по форме Н-1 в связи с производственной травмой и т.п., а ему в этом было отказано).

При рассмотрении настоящего дела судом первой инстанции не было учтено, что 7 сентября 2021 года ответчик Б.И.Г. произвел с истцом окончательный расчет, удержав при этом из выплачиваемой суммы стоимость причиненного в связи с ДТП ущерба в размере 8 000 рублей, что подтверждается выпиской по счету и перепиской в мессенджере и не опровергнуто в ходе судебного разбирательства.

После этого трудовые отношения между сторонами были прекращены, правовую природу сложившихся между сторонами отношений никто не оспаривал, каких-либо требований к С.К.К., вытекающих из данных отношений, никто не предъявлял, взаимные имущественные претензии были сторонами урегулированы, в связи с чем он не предполагал в указанный момент о возможном нарушении его прав как работника отсутствием надлежащего оформления трудовых отношений, длившихся незначительный период, в их надлежащем оформлении Б.И.Г. ему не отказывал.

В июле 2023 года истцу стало известно о состоявшемся заочном решении Куйбышевского районного суда г. Омска от 6 февраля 2023 года, которым с него, как виновника ДТП, случившемся 6 августа 2021 года, в пользу ПАО «Г.» взысканы денежные средства в счет возмещения страховой выплаты в порядке суброгации.

По заявлению С.К.К. от 28 июля 2023 года заочное решение суда отменено 2 октября 2023 года, а при повторном рассмотрении дела решением суда от 8 ноября 2023 года ущерб взыскан с Б.А.С. - собственника транспортного средства (супруги Б.И.Г.), который в рассмотрении данного дела не участвовал, природу правоотношений между ним и С.И.Г. не оспаривал.

5 января 2024 года С.И.Г. получил копию искового заявления Б.А.С. с требованием о взыскании с него ущерба, причиненного принадлежащему ей автомобилю Toyota, который был подан в суд 16 января 2024 года.

В ходе рассмотрения в Куйбышевском районном суде г. Омска указанного иска Б.А.С. в судебном заседании 1 апреля 2024 года С.К.К., оспаривая обоснованность заявленных исковых требований, ссылаясь на наличие между ним и Байер И.Г. трудовых отношений, заявил ходатайство о принятии встречного иска к Б.А.С., Б.И.Г. об установлении факта трудовых отношений, вопрос о принятии данного иска в этом судебном заседании судом не разрешен, его копия к материалам дела не приобщена, Б.И.Г. привлечен к участию в деле в качестве третьего лица.

В дальнейшем в ходе судебного заседания 8 мая 2024 года судом в принятии встречного иска отказано, в связи с чем 14 мая 2024 года С.К.К. подан самостоятельный иск об установлении факта трудовых отношений и 20 мая 2024 года возражения на иск Б.А.С. аналогичного содержания.

При этом решением Куйбышевского районного суда г. Омска от 17 июня 2024 года по гражданскому делу № 2-791/2024 с С.К.К. в пользу Б.А.С. взыскан материальный ущерб в размере 76 350 рублей, а также судебные расходы.

Таким образом, принимая во внимание не только дату фактического допущения С.К.К. к работе и дату прекращения трудовых отношений между сторонами, но и конкретные обстоятельства дела, судебная коллегия пришла к выводу, что о нарушении своих прав в части оспаривании ответчиком факта наличия между ними трудовых отношений С.К.К. узнал только после получения иска Б.А.С. о взыскании ущерба – в январе 2024 года.

В приведенной связи оснований для определения момента начала течения, установленного частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, срока на обращение в суд с иском об установлении факта трудовых отношений ранее 5 января 2024 года и отказа в удовлетворении иска в связи с его пропуском не имелось.

Решение суда первой инстанции было отменено судебной коллегией, исковые требования удовлетворены.

(апелляционное определение № 33-7462/2024)

4. При установлении факта трудовых отношений и взыскании задолженности по заработной плате (в том числе при оплате времени вынужденного прогула) суду следует учитывать, что в соответствии с частью 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации размер заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

М.Е.В. обратился в суд с иском к ООО «Н.» об установлении факта трудовых отношений, в обоснование требований указав, что он работал в Омском подразделении общества в должности водителя с 14 апреля 2021 года по 30 мая 2022 года. С ним были заключены гражданско-правовые договоры, трудовые отношения надлежащим образом оформлены не были, 30 мая 2022 года он был уволен в устной форме.

Просил установить факт трудовых отношений с 14 апреля 2021 года по день рассмотрения дела судом, возложить на ответчика обязанность по внесению в трудовую книжку записи о приеме на работу и увольнении с даты вступления решения суда в законную силу; взыскать с ответчика заработную плату за период с 31 мая по 31 ноября 2022 года в размере 270 000 рублей, компенсацию морального вреда в размере 45 000 рублей.

Судом постановлено решение, которым исковые требования М.Е.В. оставлены без удовлетворения.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда от 25 октября 2023 года решение Кировского районного суда г. Омска отменено, с принятием по делу нового решения, которым был установлен факт трудовых отношений между М.Е.В. и ООО «Н.» в должности водителя в период с 14 апреля 2021 года по 27 июля 2023 года, на ответчика возложена обязанность внести в трудовую книжку соответствующие записи, с ответчика в пользу истца взыскана компенсация за время вынужденного прогула в размере 86 411 рублей, компенсация морального вреда - 45 000 рублей.

Определением судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 марта 2024 года апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Омского областного суда отменено в части взыскания с ООО «Н.» в пользу М.Е.В. компенсации за время вынужденного прогула и направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Кассационным судом в данной части указано, что суд апелляционной инстанции для расчёта среднего заработка за время вынужденного прогула принял во внимание выплаченные истцу суммы вознаграждения по договорам подряда, которые выплачивались один раз в три месяца, сначала в размере 16 000 рублей, а с 1 января 2022 года - в размере 20 000 рублей, при этом не проверил, отвечает ли размер выплаченного вознаграждения требованиям части 3 статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

При новом рассмотрении дела судебная коллегия исходила из того, что по правилам статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

Согласно частям 1 - 3 статьи 139 Трудового кодекса Российской Федерации, для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных

месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

В соответствии с частью третьей статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Поскольку размеры выплаченного истцу в период работы вознаграждения не отвечают требованиям статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации - ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Омской области, то судебная коллегия при определении среднего месячного заработка истца посчитала необходимым исходить из минимального размера оплаты труда, установленного на территории Омской области в период с 01 мая 2021 года по 30 апреля 2022 года (с 01 января 2021 года - 15 383 рубля 55 копеек с учетом районного коэффициента, с 1 января 2022 года - 16 367 рублей 95 копеек).

Таким образом, средний дневной заработок М.Е.В. составил 763 рубля 32 копейки, исходя из следующего расчета: $((15\,383 \text{ рубля } 55 \text{ копеек} \times 8 \text{ месяцев}) + (16\,367 \text{ рублей } 95 \text{ копеек} \times 4 \text{ месяца})) / 247 \text{ дней}$ по производственному календарю.

При таком расчете с ответчика в пользу истца была взыскана компенсация за время вынужденного прогула в размере 220 599 рублей 48 копеек (289 дней \times 763 рубля 32 копейки).

(апелляционное определение № 33-2581/2024).

5. Предусмотренный частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годичный срок для обращения в суд с иском о взыскании задолженности по заработной плате подлежит исчислению с момента установления в судебном порядке факта трудовых отношений между сторонами.

С.А.В. предъявил в суд исковое заявление, в котором указывал, что с 1 июня 2019 года по 21 августа 2022 года осуществлял трудовую деятельность в ООО «П.» в должности начальника строительного участка без заключения письменного трудового договора, с 22 августа 2022 года по 7 февраля 2023 года работал там же мастером, трудовой договор был оформлен.

Просил установить факт трудовых отношений с ответчиком в период с 1 июня 2019 года по 21 августа 2022 года, взыскать задолженность по заработной плате за период с 1 сентября 2021 года по 21 августа 2022 года, компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы и компенсацию морального вреда.

Судом первой инстанции иски в части установления факта трудовых отношений были удовлетворены, решение в этой части ответчиком обжаловано не было.

В то же время, поскольку представителем ответчика было заявлено о пропуске срока обращения в суд с иском, то приняв во внимание, что с настоящим иском работник обратился 5 апреля 2023 года, суд пришел к выводу, что в пользу истца подлежит взысканию задолженность по заработной плате за период с 5 апреля по 21 августа 2022 года (в пределах года, предшествующего обращению в суд), а в остальной части в удовлетворении иска отказал в связи с пропуском срока.

Применительно к требованиям о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, районный суд также указал, что она подлежит взысканию за этот же период работы (из расчета 12 дней неиспользованного отпуска).

Не соглашаясь с решением суда в данной части, судебная коллегия указала, что выводы суда о пропуске истцом срока обращения в суд с иском сделаны с нарушением норм трудового законодательства.

По общему правилу работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Вместе с тем законом установлены и специальные сроки для обращения в суд за разрешением определенных категорий индивидуальных трудовых споров. К таким спорам отнесены споры о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, срок на обращение в суд по которым составляет один год, исчисляемый со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе при увольнении (часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Сроки выплаты работнику заработной платы установлены статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, сроки расчета с работником при увольнении регламентированы статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.

Так, согласно части шестой статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (часть первая статьи 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как предусмотрено частью 1 статьи 16 Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем

на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим Кодексом.

При этом согласно части 3 названной статьи трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

Данная норма представляет собой дополнительную гарантию для работников, приступивших к работе с разрешения уполномоченного должностного лица без заключения трудового договора в письменной форме, и призвана устранить неопределенность правового положения таких работников (пункт 3 определения Конституционного Суда Российской Федерации от 19 мая 2009 г. № 597-О-О).

Согласно части 2 статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Течение сроков, с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей (часть первая статьи 14 Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных нормативных положений следует, что в случае признания судом отношений, возникших между сторонами, трудовыми, они подлежат оформлению работодателем в установленном трудовым законодательством порядке, а у истца по такому спору возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место фактические трудовые отношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Следовательно, нормы трудового законодательства, включая нормы, устанавливающие сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, в том числе о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, подлежат применению к отношениям, возникшим из фактического допуска к работе, только после признания судом таких отношений трудовыми.

Поскольку отношения, возникшие между С.А.В. и ООО «П.» в период с 1 июня 2019 года по 21 августа 2022 года были признаны трудовыми только в

судебном порядке, а исковые требования о взыскании заработной платы и других выплат, причитающихся истцу, как работнику, были заявлены им одновременно с исковыми требованиями об установлении факта трудовых отношений, то срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора о взыскании заработной платы за период работы с 1 сентября 2021 года по 21 августа 2022 года им не пропущен.

Тем более, истцом не пропущен срок обращения в суд с иском о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, которая по правилам статей 127 и 140 Трудового кодекса Российской Федерации подлежит выплате при увольнении за все неиспользованные за период работы дни отпуска.

Поскольку трудовые отношения между сторонами были прекращены 7 февраля 2023 года, и работодателем была начислена и выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск только за период работы с 22 августа 2022 года по 7 февраля 2023 года, то в пользу истца подлежала взысканию компенсация за период с 1 июня 2019 года по 21 августа 2022 года (за 90,95 дней неиспользованного отпуска).

С учетом изложенного, судебная коллегия взыскала с ответчика в пользу истца задолженность по заработной плате 292 120 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск 82 255 рублей, денежную компенсацию за нарушение сроков выплаты заработной платы 154 206 рублей и компенсацию морального вреда 30 000 рублей.

(апелляционное определение № 33-369/2024).

Споры об оплате труда

- 1. Для работников, осуществляющих работу вахтовым методом надлежит различать сверхурочную работу, предусмотренную статьей 97 Трудового кодекса Российской Федерации, и часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, которые компенсируются в соответствии с частями 3 и 4 статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации путем предоставления дополнительных дней междувахтового отдыха.*

Д.Д.М. и Г.Е.В. обратились в суд с иском к ООО «Э.» о взыскании задолженности по заработной плате, в обоснование которого, в числе прочего, указывали, что в период с 15 марта 2022 года по 6 марта 2023 года и с 17 мая по 22 ноября 2022 года соответственно осуществляли трудовую деятельность вахтовым методом в районе Крайнего Севера, в период вахты работали ежедневно по 11 часов, при этом работодатель не осуществлял оплату дополнительных дней междувахтового отдыха.

Просили взыскать с ответчика оплату дней междувахтового отдыха в пользу Д.Д.М. – 124 323 рубля, в пользу Г.Е.В. – 49 980 рублей.

Разрешая указанные исковые требования, суд первой инстанции установил, что по условиям заключенных с истцами трудовых договоров работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1

год. Продолжительность рабочего времени не должна превышать нормального числа рабочего времени, установленного законодательством Российской Федерации.

Недоиспользованные часы ежедневного отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются работнику в виде дополнительных свободных от работы дней (дней междувахтового отдыха) в течение учетного периода. По окончании работы работнику предоставляются дни междувахтового отдыха в месте постоянного жительства.

Работнику устанавливается часовая тарифная ставка в размере 91,33 рублей за фактически отработанное время, районный коэффициент к заработной плате в размере 1,4, установленный законодательством Российской Федерации, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 80%.

В пункте 6.1 Положения о вахтовом методе работы организации работ в ООО «Э.» указано, что общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных трудовым законодательством. В обществе ведется суммированный учет по месяцам с нарастающим итогом за весь учетный период.

Таким образом, суд первой инстанции пришел к выводу, что при определении нормальной продолжительности рабочего времени необходимо принимать общеустановленное количество рабочих часов, отраженное в производственном календаре, за учетный период, то есть за год, а не количество отработанных часов за конкретные дни в каждом отработанном месяце.

Проверив расчеты истцов и анализируя представленные ответчиком таблицы учета рабочего времени и расчетные листки, суд пришел к выводу, что Д.Д.М. в 2022 году отработал 1685 часов при норме часов 1623, соответственно, переработка времени в пределах графика составила 62 часа, или 7 дней (62 час / 8 часов), в 2023 году отработал 370 часов при норме 311, переработка времени составила 59 часов, или 7 дней, которые и подлежат дополнительной оплате, а перед Г.Е.В. задолженность у работодателя отсутствует, так как в 2022 году он отработал 1038 часов, тогда как норма рабочего времени в указанный период составила 1295 часов.

Судебная коллегия с такими выводами суда первой инстанции не согласилась, по следующим основаниям.

Согласно части 1 статьи 301 Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Кодекса для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения работников не позднее чем за два месяца до введения его в действие. В указанном графике предусматривается время, необходимое для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в рабочее время не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере

дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (часть 3 статьи 301 кодекса).

Часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, могут накапливаться в течение календарного года и суммироваться до целых рабочих дней с последующим предоставлением дополнительных дней междувахтового отдыха (часть 4 статьи 301 кодекса).

Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 декабря 1987 года № 794/33-82 утверждены Основные положения о вахтовом методе организации работ, действующие в настоящее время.

Согласно п. 4.1 Основных положений о вахтовом методе организации работ при вахтовом методе организации работ устанавливается, как правило, суммированный учет рабочего времени за месяц, квартал или за иной более длительный период, но не более чем за год. Учетный период охватывает все рабочее время, время в пути от места нахождения предприятия или от пункта сбора до места работы и обратно и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок времени. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством. На предприятиях ведется специальный учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и нарастающим итогом за весь учетный период.

Рабочее время и время отдыха в рамках учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который утверждается администрацией предприятия по согласованию с соответствующим профсоюзным комитетом, как правило, на год и доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие. В графиках также предусматриваются дни, необходимые для доставки работников на вахту и обратно. Дни нахождения в пути к месту работы и обратно в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха. Продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов (п. 4.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ).

В соответствии с пунктом 4.3 Основных положений о вахтовом методе организации работ продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха работников с учетом обеденных перерывов может быть уменьшена до 12 часов. Недоиспользованные в этом случае часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дни междувахтового отдыха) в течение учетного периода. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Дни еженедельного отдыха могут приходиться на любые дни недели.

Как указано в абзаце 1 пункта 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте оплачиваются в размере тарифной ставки, оклада (без

применения районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06.04.1972 № 255), получаемых работниками ко дню наступления отдыха (отгула), из расчета за семичасовой рабочий день. Часы переработки рабочего времени, некратные целым рабочим дням (7 часов), могут накапливаться в течение календарного года до целых рабочих дней с последующим предоставлением оплачиваемых дней междувахтового отдыха. В случае увольнения работника или истечения календарного года указанные часы оплачиваются из расчета тарифной ставки (оклада).

При этом следует учесть, что решением Верховного Суда Российской Федерации от 4 июля 2002 года № ГКПИ 2002-398 абзац 1 пункта 5.4 Основных положений о вахтовом методе организации работ в части слов «из расчета за семичасовой рабочий день» признан незаконным (недействительным) и недействующим со дня вступления решения суда в законную силу, поскольку при пятидневной рабочей неделе нормальная продолжительность рабочего времени составляет не семь, а восемь часов.

Из изложенного следует, что работа вахтовым методом имеет свои особенности применительно к норме рабочего времени работников, работающих данным методом, и в периоды времени, не равные учетному периоду, может превышать нормальную продолжительность рабочего времени, установленную производственным календарем, с тем условием, что общая продолжительность рабочего времени за учетный период не превышает нормальную продолжительность рабочего времени, установленную законодательством.

Междувахтовый отдых - это дополнительные дни отдыха за переработку рабочего времени в пределах графика работы на вахте, предоставляемые в рамках учетного периода. Такой вид отдыха - одна из особенностей правового регулирования труда при вахтовом методе работы, его специфика состоит в том, что он предоставляется за переработанное рабочее время согласно графику работы на вахте в каждом периоде суммированного учета. Компенсации днями междувахтового отдыха подлежат только часы переработки в пределах графика работы на вахте. Оплата дней междувахтового отдыха осуществляется в размере тарифной ставки исходя из 8-часового рабочего дня.

Соответственно, при разрешении заявленных исковых требований, суду следовало установить количество отработанных истцами часов в период каждой вахты, сравнить его с нормой рабочего времени, приходящейся на этот период, и в случае положительной разницы определить количество дополнительных дней междувахтового отдыха, подлежащих оплате, из расчета 8-часового рабочего дня.

Так, судебная коллегия установила, что период вахты Д.Д.М. составлял с 18 марта по 30 апреля 2022 года, в течение которой им отработано 484 часа при норме часов за указанный период - 248 часов (168+80), соответственно, переработка в пределах графика работы на вахте составила 236 часов или 29 дней

междувахтового отдыха, подлежащих дополнительной оплате исходя из тарифной ставки.

В период вахты с 17 мая по 1 июля 2022 года Г.Е.В. отработано 477 часов при норме 264 часа, переработка в пределах графика работы на вахте составила 213 часов, что составляет 26 дней междувахтового отдыха, подлежащих оплате.

Таким образом определив количество часов переработки в пределах графика работы на каждой вахте для истцов, судебная коллегия установила, что перед Д.Д.М. работодатель имеет задолженность по оплате дней междувахтового отдыха в общей сложности за весь период работы в размере 70 137 рублей, а перед Г.Е.В. – в размере 43 093 рублей.

Решение суда первой инстанции было отменено, постановлено новое об удовлетворении исковых требований в приведенной части.

(апелляционное определение № 33-469/2024).

2. Районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера лицам, работающим вахтовым методом и не проживающим в месте работы, начисляется только за период фактического нахождения в районах Крайнего Севера.

В.И.А., М.С.Е., М.Ю.Н. обратились в суд с иском к ООО «И.«Э.», указывая, что работали в структурном подразделении ответчика в городе Норильске, для которого установлен районный коэффициент 1,8, вместе с тем заработная плата им выплачивалась без учета районного коэффициента.

В ходе рассмотрения дела истцы указывали, что на время нахождения их на вахте работодатель оформлял командировочные удостоверения, в период между вахтами они находились по месту своего жительства, отдыхали, за этот период им также начислялась заработная плата, но не в полном объеме.

Представитель ответчика против иска возражал, поскольку истцы не осуществляли работу вахтовым методом, они направлялись в командировку, им выплачивались суточные, соответственно, оснований для начисления районного коэффициента, установленного для районов Крайнего Севера, не имеется.

Суд первой инстанции, удовлетворяя исковые требования в данной части, пришел к выводу, что истцы осуществляли работу вахтовым методом, трудовые функции выполняли в г. Норильске, который относится к районам Крайнего Севера на объекте «Ч.», вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания, работа истцов включала время выполнения работ на объекте и время междувахтового отдыха, в связи с чем пришел к выводу, что работодателем в нарушение норм Трудового кодекса Российской Федерации начисление и выплата заработной платы производилось без применения районного коэффициента 1.8.

Проверяя обоснованность доводов апелляционной жалобы ответчика в данной части, судебная коллегия согласилась с выводами суда, что трудовая деятельность истцами осуществлялась вахтовым методом, и действительно, исходя из содержания расчетных листков усматривается, что в период

нахождения их на вахте районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера, к которым относится г. Норильск, не начислялся.

В то же время судебная коллегия указала, что при разрешении требований районным судом не учтено следующее.

В соответствии с частью второй статьи 146 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Статья 148 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Согласно статье 315 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

В соответствии с положениями статьи 316 Трудового кодекса Российской Федерации, размер районного коэффициента и порядок его применения для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются Правительством Российской Федерации.

Статья 300 Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривая суммированный учет рабочего времени при вахтовом методе работы, определяя учетный период и обязывая работодателя вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, учитывает специфику данной формы осуществления трудового процесса, применяемого при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (части первая и вторая статьи 297 данного Кодекса).

Определяя вахтовый метод как особый режим рабочего времени, обусловленный тем, что ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания не может быть обеспечено, законодатель установил, что работа организуется по специальному режиму труда, а междувахтовый отдых, представляющий собой суммированное время ежедневного и еженедельного отдыха (неиспользованного и накопленного в период вахты), которое в силу специфики данного вида работы положено работнику после периода вахты, предоставляется в местах постоянного жительства (Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 12 июля 2006 года № 261-О).

При этом, статьей 301 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что каждый день отдыха в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте (день междувахтового отдыха) оплачивается в размере дневной тарифной ставки, дневной ставки (части оклада

(должностного оклада) за день работы), если более высокая оплата не установлена коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором, а статьей 302 данного Кодекса закреплены гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом, к числу которых относится выплата надбавки за вахтовый метод работы; установление районного коэффициента, процентных надбавок к заработной плате и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности из других районов; начисление районных коэффициентов к заработной плате работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в районы, на территориях которых применяются такие коэффициенты; выплата дневной тарифной ставки, части оклада (должностного оклада) за день работы (дневная ставка) за каждый день нахождения в пути от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки в пути по метеорологическим условиям или вине транспортных организаций.

В пунктах 5.4 и 5.7 Основных положений о вахтовом методе организации работ особо предусмотрено, что за дни отдыха (отгулов) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени в учетном периоде в пределах графика работы на вахте, а также за дни в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям и вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка, оклад без применения районных коэффициентов, коэффициентов за работу в высокогорных районах, пустынных и безводных местностях, а также надбавок за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях и в районах, где надбавки выплачиваются в порядке и размерах, предусмотренных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 06 апреля 1972 года № 255.

Таким образом, районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера лицам, работающим на вахте, но проживающим не в месте работы, начисляется только за период фактического нахождения в районах Крайнего Севера.

Следовательно, за дни междувахтового отдыха, которые предоставляются работодателем, а также за время нахождения в пути от предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, то есть, когда работник фактически не исполняет свою трудовую функцию, районные коэффициенты и северные надбавки на заработную плату не начисляются.

Таким образом, истцам полагалась выплата заработной платы с учетом районного коэффициента только за периоды нахождения на вахте.

Неверное применение районным судом вышеприведенных положений повлекло соответствующее изменение судебного акта, размер задолженности по заработной плате, подлежащей взысканию с ответчика в пользу истцов, был уменьшен.

(апелляционное определение № 33-105/2024).

3. *Начало течения срока обращения в суд с иском об оплате сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени по правилам части 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации следует определять по окончании установленного для работника учетного периода.*

Н.С.В. обратился в суд с иском, в котором указывал, что являлся работником ООО «П. «С.» с 13 августа 2021 года по 12 января 2024 года. В период трудовых отношений заработная плата истцу выплачивалась не в полном размере, расчетные листки не выдавались. Просил взыскать с ООО «П. «С.» задолженность по оплате сверхурочной работы за период с 1 января по 31 декабря 2023 года в размере 508 282 рублей, компенсацию морального вреда 70 000 рублей.

Представителем ответчика заявлено о пропуске истцом срока обращения в суд с иском в части задолженности по заработной плате за январь-март 2023 года.

Разрешая заявленные требования и учитывая, что истец обратился в суд с иском 25 апреля 2024 года, суд первой инстанции пришел к выводу, что истцом пропущен срок обращения в суд с иском по требованиям о взыскании недоплаченной заработной платы за январь-март 2023 года, что явилось самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении иска в данной части.

За остальной период суд не нашел оснований для взыскания задолженности за сверхурочную работу, указав, что она полностью оплачена истцу работодателем.

Не соглашаясь с такими выводами суда первой инстанции, судебная коллегия указала, что за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, вышеуказанная норма связывает начало течения срока обращения в суд с иском о взыскании задолженности по заработной плате не с моментом, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а с днем установленного срока выплаты заработной платы.

Трудовым договором, заключенным с истцом, и Положением об оплате труда, материальном стимулировании и премировании работников ООО «П. «С.» предусмотрено, что датой выплаты заработной платы за первую половину месяца является 29-ое число отчетного месяца, датой выплаты второй части заработной платы за месяц – 14-е число месяца, следующего за расчетным.

При этом, истцу установлен суммированный учет рабочего времени, учетный период – один год.

Частью 1 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации определено, что сверхурочной является работа, выполняемая работником по инициативе

работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (часть 1 статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, наличие у работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочной работы определяется по итогам учетного периода, когда у работодателя и возникает обязанность такую работу оплатить.

Поскольку истец обратился с настоящим иском 13 февраля 2024 года (уточненное исковое заявление было подано 25 апреля 2024 года), просил взыскать задолженность по сверхурочной работе за 2023 год (при суммированном учете рабочего времени и учетном периоде – год), то срок на обращение в суд истцом не пропущен, поскольку учетный период закончился 31 декабря 2023 года, и, соответственно, 14 января 2024 года истцу должна была быть осуществлена оплата за сверхурочную работу по итогам истекшего учетного периода.

Следовательно, за весь заявленный истцом период исковые требования подлежали рассмотрению по существу.

Решение суда в части отказа в иске было отменено, постановлено новое об удовлетворении иска.

(апелляционное определение № 33-5254/2024).

4. В силу статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки.

Р.А.В. обратился в суд с иском, в котором, в том числе, просил взыскать с работодателя ООО «З.» средний заработок за время задержки выдачи трудовой книжки при увольнении за период с 21 февраля 2022 года по 30 мая 2023 года.

Суд первой инстанции установил, что истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях с 9 апреля 2020 года по 21 февраля 2022 года, при этом трудовая книжка истцу была выдана работодателем 30 мая 2023 года.

В то же время, поскольку по сведениям Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Омской области в спорный период Р.А.В. был трудоустроен в других организациях (ООО «С.», ООО «Т.»), где продолжал осуществлять трудовую деятельность в отсутствии оригинала

трудовой книжки и получал заработную плату, то оснований для взыскания среднего заработка с ответчика в пользу истца не усмотрел.

Судебная коллегия с такими выводами суда первой инстанции не согласилась, указав следующее.

Как предусмотрено в части 4 статьи 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя (часть 6 статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Статьей 234 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки.

Таким образом, законодатель возмощность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки связывает с виновным поведением работодателя.

Следовательно, юридически значимым для решения вопроса о наступлении материальной ответственности работодателя за задержку выдачи трудовой книжки уволенному работнику является установление была ли такая задержка причиной лишения работника возможности трудиться. Указанное обстоятельство подлежит доказыванию истцом исходя из приведенных норм права и существа заявленного спора.

При рассмотрении настоящего спора обстоятельствами, имеющими значение для их разрешения, являются: факт виновного поведения работодателя, связанного с задержкой выдачи работнику трудовой книжки, обращение работника к другим работодателям с целью трудоустройства в период отсутствия трудовой книжки, факт отказа работнику в приеме на работу другими работодателями в указанный период по причине отсутствия у него трудовой книжки и наступившие последствия в виде лишения работника возможности трудоустроиться и получать заработную плату.

Данные обстоятельства судом первой инстанции в полной мере установлены не были, поэтому судебная коллегия предложила истцу

представить дополнительные доказательства в обоснование своих доводов о лишении возможности трудоустроиться и получать заработную плату по причине отсутствия трудовой книжки.

Истцом в данной части были представлены сведения о том, в феврале 2022 года с ним как с соискателем на должность агронома проводилась беседа в ЗАО «И.» и ООО ТД «В.» и ему было отказано в трудоустройстве, так как он не смог подтвердить трудовую деятельность в агрономической отрасли, не предъявил трудовую книжку и иные документы, подтверждающие его опыт в указанной сфере деятельности.

Судом первой инстанции было оставлено без внимания, что истец трудоустроился в ООО «С.» еще в период осуществления трудовой деятельности у ответчика, при этом сведений о начислении ему заработной платы в ООО «С.» в феврале 2022 года не имеется, а в ООО «Т.» истец был принят на работу на должность инженера-механика по совместительству с 1 апреля 2022 года.

При указанных обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу, что со стороны ответчика имела место быть задержка выдачи трудовой книжки, которая стала препятствием к трудоустройству истца в феврале 2022 года, что лишило его возможности трудиться и получать заработок, что является основанием для взыскания среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки за период с 21 по 28 февраля 2022 года.

Оснований для взыскания среднего заработка за последующий период судебная коллегия не усмотрела, так как истцом не представлены доказательства обращения к работодателям с целью трудоустройства после февраля 2022 года, при том, что отсутствие трудовой книжки не стало все-таки препятствием к трудоустройству 1 апреля 2024 года в ООО «Т.».

Решение суда в части отказа в удовлетворении исковых требований о взыскании среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки было отменено, принять в данной части новое решение, с ответчика в пользу истца взыскано 25 592 рубля.

(апелляционное определение № 33-25/2024).

5. При разрешении спора об оплате труда руководителя организации надлежит учитывать, что он является работником организации, выполняющим в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию, в том числе, от имени организации совершает действия по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из трудовых правоотношений.

У.Б.В. обратился в суд с иском к ООО «М.», ссылаясь на то, что с 8 февраля 2018 года являлся директором общества на основании трудового договора. Решением единственного участника ООО «М.» его полномочия были прекращены с 22 июля 2022 года в связи со сменой собственника имущества организации. Поскольку расчет при увольнении с ним не был произведен, просил взыскать задолженность по заработной плате за период с 1 июня по 22 июля 2022 года в размере 58 933 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в

размере 17 000 рублей, компенсационную выплату при увольнении в размере трехкратного среднего месячного заработка – 102 000 рублей, компенсацию за задержку выплаты окончательного расчета – 41 019 рублей.

Представитель ответчика против иска возражал, указав, что в июне-июле 2022 года деятельность обществом не осуществлялась, представить какую-либо документацию возможности не имеет, поскольку она не была передана У.Б.В. новому директору. Заявил о пропуске истцом срока обращения в суд с иском.

Удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции исходил из того, что ответчиком не представлено доказательств осуществления окончательного расчета с работником, в то время как бремя доказывания своевременной и в полном объеме выплаты заработной платы лежит на работодателе.

Поскольку решение о прекращении полномочий истца было принято учредителем 4 июля 2022 года, то суд взыскал с ответчика в пользу истца задолженность по заработной плате за период с 1 июня по 4 июля 2022 года (из расчета среднедневного заработка истца за 21 рабочий день), полагающуюся при увольнении компенсацию за неиспользованный отпуск и в соответствии со статьей 181 Трудового кодекса Российской Федерации трехкратный средний заработок, а также денежную компенсацию за нарушение сроков указанных выплат.

С таким правовым подходом при рассмотрении настоящего спора судебная коллегия не согласилась, указав следующее.

Из материалов дела следовало, что истец с 16 февраля 2018 года состоял в трудовых отношениях с ООО «М.» в должности директора, ему был установлен должностной оклад 34 000 рублей. Срок действия трудового договора определен на 5 лет до соответствующего решения общего собрания участников общества о назначении директора.

Полномочия директора У.Б.В. были прекращены 4 июля 2022 года решением единственного участника ООО «М.» в лице финансового управляющего К.А.А., директором назначен К.В.А., 12 июля 2022 года внесены соответствующие сведения в ЕГРЮЛ.

Согласно сведениям индивидуального персонифицированного учета, имеющих в распоряжении Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Омской области, У.Б.В. уволен с должности директора ООО «М.» по основанию, предусмотренному пунктом 4 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, 20 июля 2022 года.

Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации установлены главой 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель организации – это физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том

числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (часть 1 статьи 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Как разъяснено в пункте 2 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 2 июня 2015 года № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» при рассмотрении споров, связанных с применением законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации, судам следует исходить из того, что руководителем организации является работник организации, выполняющий в соответствии с заключенным с ним трудовым договором особую трудовую функцию (часть первая статьи 15, часть вторая статьи 57 ТК РФ). Трудовая функция руководителя организации в силу части первой статьи 273 ТК РФ состоит в осуществлении руководства организацией, в том числе выполнении функций ее единоличного исполнительного органа, то есть в совершении от имени организации действий по реализации ее прав и обязанностей, возникающих из гражданских, трудовых, налоговых и иных правоотношений (полномочий собственника по владению, пользованию и распоряжению имуществом организации, правообладателя исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности и приравненные к ним средства индивидуализации, прав и обязанностей работодателя в трудовых отношениях с иными работниками организации и т.д.).

Правовой статус работника, находящегося в должности директора общества, регулируется как нормами Трудового кодекса Российской Федерации, так и нормами Федерального закона от 8 февраля 1998 года № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

В соответствии с частью 3 статьи 40 указанного закона единоличный исполнительный орган общества (директор): без доверенности действует от имени общества, в том числе представляет его интересы и совершает сделки; выдает доверенности на право представительства от имени общества, в том числе доверенности с правом передоверия; издает приказы о назначении на должности работников общества, об их переводе и увольнении, применяет меры поощрения и налагает дисциплинарные взыскания; осуществляет иные полномочия, не отнесенные настоящим Федеральным законом или уставом общества к компетенции общего собрания участников общества, совета директоров (наблюдательного совета) общества и коллегиального исполнительного органа общества.

Из пунктов 12.1, 12.2 Устава ООО «М.» и трудового договора, заключенного с истцом, следует, что директор общества осуществляет следующую деятельность: возглавляет и организует текущую деятельность от имени общества, представляет его интересы во всех предприятиях, учреждениях, организациях; осуществляет строгий контроль за рациональным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов; контролирует работу и обеспечивает эффективное взаимодействие структурных подразделений, организует учет, обеспечивает составление и своевременное представление

бухгалтерской и статистической отчетности о деятельности Общества, открывает в банках расчетные и иные счета, подписывает договоры и другие финансово-хозяйственные документы; издает в пределах своей компетенции приказы; принимает решение о расходовании денежных средств, подписывает платежные документы; совершает другие юридические действия, необходимые для достижения целей общества.

Таким образом, занимаемая истцом должность руководителя общества предполагала осуществление им обязанностей работодателя, в том числе начисление и выплату работникам, включая себя, заработной платы. При этом, как руководитель общества, истец обязан был соблюдать требования трудового законодательства, надлежащее исполнение истцом своих должностных обязанностей должно быть направлено на исключение нарушения трудовых права работников.

Между тем, из информации, представленной налоговым органом и Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Омской области, следует, что заработная плата за июнь и июль 2022 года У.Б.В. не начислялась и не выплачивалась.

Представитель ответчика пояснял, что заработная плата не начислялась, поскольку в указанный период хозяйственная деятельность обществом не осуществлялась, это обстоятельство истцом в суде не оспаривалось.

Судом также без должного внимания оставлены возражения представителя ответчика, который, объясняя невозможность представления доказательств в обоснование своих возражений, указывал, что У.Б.В. не передал новому директору бухгалтерские документы общества, что явилось основанием для обращения в арбитражный суд с иском об их истребовании.

В суд апелляционной инстанции ответчиком представлено решение Арбитражного суда Омской области от 22 февраля 2024 года по делу № А46-12589/2023, в соответствии с которым на У.Б.В. возложена обязанность по передаче ООО «М.» документов общества, в том числе документов первичного бухгалтерского учета.

Кроме того, судом не была дана правовая оценка заявления ответчика о пропуске истцом срока обращения в суд с иском.

Как следовало из материалов дела, исковое заявление в суд было направлено истцом почтовой связью 24 июля 2023 года, то есть за пределами предусмотренного частью 2 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации годового срока обращения в суд с иском даже с момента расторжения трудового договора.

Вопреки позиции истца, судебная коллегия не усмотрела наличие уважительных причин для восстановления пропущенного срока, период временной нетрудоспособности истца с 3 по 22 мая 2023 года в качестве таковой признан не был.

С учетом установленных обстоятельств, принимая во внимание, что пропуск срока обращения в суд с иском является самостоятельным основанием для отказа в иске, судебная коллегия решение суда отменила, приняла новое решение, отказав истцу в удовлетворении исковых требований.

(апелляционное определение № 33-1238/2024).

*Судебная коллегия по гражданским делам
Омского областного суда*