

Пять новых позиций Верховного суда по трудовым спорам. Какие выводы нужно учесть работодателю

Основной вопрос: некоторые вопросы, возникающие в спорных ситуациях с работниками, в законодательстве напрямую не урегулированы. Как поступить компании, чтобы минимизировать риски неправильного толкования норм?

Решение: необходимо учитывать правовые позиции Верховного суда, продемонстрированные в конкретных трудовых спорах.

С каждым годом у компаний и их работников появляется все больше вопросов, как применять неоднозначные положения Трудового кодекса. Но благодаря настойчивости участников трудовых споров в делах, которые добираются до Верховного суда, многие проблемы находят решение. Эта статья – о наиболее значимых определениях Верховного суда за прошлый год. Хотя во всех пяти случаях дела были разрешены не в пользу работодателей, высказанные в них правовые позиции внесли определенность в некоторые спорные вопросы, связанные с увольнением работников. Теперь эти правовые позиции работодателям важно учитывать как новые правовые риски.

Индивидуальные выходные пособия обязательны, даже если они упомянуты только в трудовом договоре

В трудовых договорах с отдельными сотрудниками иногда устанавливаются индивидуальные условия, в том числе о выходных пособиях (дополнительных компенсациях и т. п.), не предусмотренных для других работников той же компании. Это допускается в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса.



Татьяна Самарина,
к. ю. н., старший юрист
юридической фирмы «ЮСТ»

ЦИТИРУЕМ ДОКУМЕНТ

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий (ч. 4 ст. 78 ТК РФ).

Несмотря на эту норму, работодатели иногда отказывают в выплате «индивидуального» выходного пособия, обосновывая отказ тем, что законодательством не установлена обязанность выплачивать дополнительные компенсации при прекращении трудового договора и в локальных нормативных актах компании-работодателя, а также коллективном договоре дополнительных выходных пособий тоже не предусмотрено. Причем судебная практика раньше часто складывалась в пользу работодателя (например, определения Московского городского суда от 06.09.12 по делу № 11-19853, от 30.08.12 по делу № 11-16231/2012, Красноярского краевого суда от 22.08.12 по делу № 33-7140/12). Но Верховный суд с такой позицией не согласился, что следует из определения от 14.09.12 № 45-КГ-12-6.


Обстоятельства дела. Работник обратился в суд с иском к бывшему работодателю о взыскании выходного пособия, процентов за задержку выплаты, компенсации морального вреда. Обосновывая свои требования, он сослался на дополнительное соглашение к трудовому договору, которым была предусмотрена выплата в определенной сумме в случае увольнения вне зависимости от основания прекращения трудовых отношений. Работодатель добровольно эту сумму не выплатил. Первая и вторая инстанции **поддержали позицию работодателя**. По их мнению, допсоглашение нарушало условия коллективного договора и положения компании об оплате труда, согласно которым компенсационные выплаты осуществляются только при выходе на пенсию. Кроме того, условие о выплате пособия вне зависимости от оснований для увольнения стимулировало работника к прекращению трудовых отношений.


Позиция Верховного суда. Согласно статье 9 Трудового кодекса, трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Но те условия, которые, наоборот, улучшают положение работника по сравнению с установленными в законодательстве, не могут считаться противоречащими законодательству и должны соблюдаться работодателями. На этом основании Верховный суд сделал прецедентный вывод: условие о выплате выходных пособий в повышенном размере может быть предусмотрено для определенного работника индивидуально в его трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему. Закрепление этого условия в коллективном договоре не требуется, поскольку в нем не регулируются отношения конкретного работника с работодателем. После рассмотрения дела в высшей инстанции предыдущие судебные акты были отменены, а дело было направлено на новое рассмотрение.

Работник может отозвать заявление об увольнении до окончания последнего дня работы


Процедура отзыва заявления об увольнении Трудовым кодексом подробно не регламентирована. Ясно только, что до истечения срока предупреждения об увольнении, поданного работником, он имеет право в любое время отозвать свое заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Единственным исключением может быть ситуация,

Что нужно учесть

 Отказать работнику в выплате выходного пособия, которое предусмотрено в трудовом договоре, не получится, даже если возможность таких выплат не указана в коллективном договоре или другом локальном акте (определение ВС РФ от 14.09.12 № 45-КГ-12-6).

 В качестве еще одного основания отказа в иске суды указали, что допсоглашение нарушает общеправовые принципы разумности и справедливости. Однако Верховный суд отметил, что понятия разумности и справедливости являются не общеправовыми, а моральными принципами. А в обосновании решения суда должны быть указаны именно правовые принципы и нормы, на основе которых это решение выносится (ст. 2 ТК РФ, ст. 11, 195 ГПК РФ).

Что нужно учесть

 Работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию непосредственно в день, когда он должен был быть уволен. Причем, если в этот день он не вышел на работу, отзыв он может направить по почте до 24.00 этого дня. В этом случае важно издать приказ, указав, что его невозможно довести до сведения работника из-за отсутствия, направить уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, произвести окончательный расчет (определение ВС РФ от 10.08.12 № 78-КГ12-10).

когда на место такого работника приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора. Например, запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (ч. 4 ст. 64 ТК РФ). Однако важные процедурные моменты отзыва заявления об увольнении законом не урегулированы: не ясно, в какой форме работник может отозвать свое заявление и когда конкретно наступает дедлайн для этой возможности.

Обстоятельства дела. Сотрудница написала заявление об увольнении по собственному желанию с 25 февраля. В обозначенный в заявлении день увольнения (25 февраля) работодатель издал приказ о прекращении с ней трудовых отношений, но она вечером того же дня отправила в компанию телеграмму об отзыве ранее подписанного заявления (на работе ее в тот день не было, так как она находилась на больничном). Компания на это заявление не отреагировала, и сотрудница подала иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Но суд в иске отказал. Первая и вторая инстанции признали, что нарушений в процедуре увольнения не было, поскольку телеграмма была отправлена 25 февраля в 18.55 (то есть уже после окончания рабочего дня в компании) и получена только 1 марта уже после издания приказа.

Позиция Верховного суда. В определении от 10.08.12 № 78-КГ12-10 Верховный суд указал: поскольку истица написала заявление об увольнении, отметив в качестве своего последнего рабочего дня 25 февраля, то последним днем, когда она могла отозвать свое заявление, было именно 25 февраля. Учитывая, что она в этот день отсутствовала на работе, право на отзыв заявления сохранялось вплоть до окончания календарного дня, то есть до 24.00. То, что заявление было отозвано с помощью телеграммы, не нарушает законодательство, поскольку в Трудовом кодексе нет ограничений для способа отзыва работником своего заявления.

На этот вывод повлияли и действия самого работодателя. Дело в том, что единственное основание для расторжения трудового договора по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса – это инициатива работника, выраженная в письменной форме и не измененная до окончания срока предупреждения о своем намерении. При этом на работодателя возложена обязанность оформить расторжение трудового договора, в частности выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Если же работодатель эту обязанность в день увольнения не выполнил, а работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ). В рассматриваемом деле работодатель не выдал в последний день работы трудовую книжку и другие документы, не произвел окончательный расчет и не направил ей уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. По мнению Верховного суда, это свидетельствовало о том, что он не удостоверился в намерении работницы, отсутствовавшей в последний день работы, уволиться. А в таком случае нет оснований считать, что сотрудница утратила право на отзыв заявления в момент издания приказа об увольнении. По результатам рассмотрения дела Вер-

ховный суд отменил акты нижестоящих судов, принял решение о восстановлении работника, а в части взыскания заработной платы за время вынужденного прогула направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.


Если в трудовом договоре указано место работы, работник может подать иск по месту его исполнения

Исходя из общих правил подсудности, работник вправе подать иск работодателю по месту его нахождения (ст. 28 ГПК РФ). Но есть один момент – некоторые сотрудники работают в подразделениях, которые находятся в совершенно других городах (не там, где компания зарегистрирована) и не имеют статуса филиала или представительства. Могут ли работники таких подразделений подавать иски по трудовым спорам в суд по месту исполнения трудового договора? Норма, позволяющая такой альтернативный вариант подсудности, есть в Гражданском процессуальном кодексе (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ), но с вопросом, применяется ли это положение об альтернативной подсудности к искам, вытекающим из трудовых, а не гражданско-правовых договоров, не было ясности. Хотя еще в 2009 году Верховный суд указал, что работник может подать иск в суд по месту исполнения трудовых обязанностей, если оно указано в трудовом договоре (определение от 05.03.09 № 35-В09-1). Несмотря на это, суды первых инстанций все равно часто возвращали такие иски либо передавали их в суды по месту регистрации компании. Правда, в следующих инстанциях такие решения, как правило, отменялись. Очевидно, эта ситуация исправится после появления определения Верховного суда от 23.03.12 № 46-В11-35.

Обстоятельства дела. Работник был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Не согласившись с основанием увольнения, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Исковое заявление было подано не по местонахождению работодателя (компания была зарегистрирована в Московской области), а по месту исполнения трудовых обязанностей, так как сотрудник работал в одном из принадлежащих компании магазинов, который находился в Самаре. Но первая инстанция передала дело для рассмотрения по подсудности по местонахождению ответчика – в Мытищинский городской суд Московской области (ст. 28 ГПК РФ). Обжаловать определение суда работнику не удалось – вторая инстанция оставила в силе определение о передаче дела в другой суд.

Позиция Верховного суда. В определении от 23.03.12 № 46-В11-35 Верховный суд отметил, что по условиям трудового договора работник был принят на работу в магазин, расположенный в Самаре. Следовательно, непосредственным местом исполнения работником трудовых обязанностей является место расположения магазина, то есть город Самара. Поэтому у работника было право подать иск как по местонахождению работодателя, так и по месту исполнения трудового договора, то есть в районный суд города Самары.

Что нужно учесть

 Сотрудник, работающий в другом городе, сможет подать иск по месту своей работы, а не по местонахождению компании, если место работы указано в трудовом договоре (определение ВС РФ от 23.03.12 № 46-В11-35).

Таким образом, была сформулирована четкая позиция: если в трудовом договоре указано место работы, то работник вправе обратиться с иском о защите нарушенного права в суд по месту исполнения этого трудового договора. Верховный суд отменил определения нижестоящих судов и передал дело на рассмотрение по существу в районный суд города Самары.

При сокращении штата опытному работнику лучше предложить все имеющиеся вакансии


Согласно части 1 статьи 180 Трудового кодекса, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). Но из этого положения непонятно, какие должности следует считать для каждого конкретного случая вакантными. Ведь не все они могут подходить конкретному работнику (например, если у него нет соответствующего образования). Некоторую ясность в этот вопрос внесло определение Верховного суда от 19.10.12 № 77-КГ12-8.

Обстоятельства дела. Работодатель уволил по сокращению штата сотрудника, который работал в должности инженера (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В суде этот работник утверждал, что была нарушена процедура увольнения по данному основанию. В частности, ему не предложили имевшуюся вакантную должность диспетчера автотранспорта и временную должность кладовщика (на время отпуска по уходу за ребенком основного работника). При рассмотрении дела суды посчитали, что имелась только одна вакантная должность – диспетчер автотранспорта, но работодатель не мог ее предложить, так как квалификация работника не соответствовала требованиям к должности: у него не было специального образования, специального стажа, квалификационной подготовки по направлению профессиональной деятельности. В иске было отказано.

Позиция Верховного суда. По мнению Верховного суда, при решении вопроса о том, подходит ли работник на конкретную вакансию, необходимо учитывать, что отсутствие специальной подготовки может быть восполнено наличием подтвержденного практического опыта. Такой вывод был основан на положении пункта 8 Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 09.02.04 № 9. Согласно этому пункту, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Поскольку работник в этом споре имел большой практический опыт работы в компании (более 30 лет), он был вправе занять должность диспетчера автотранспорта.

Что нужно учесть


 При сокращении штата увольняемому работнику нужно предлагать вакансии, руководствуясь данными не только о квалификации (образовании, спецподготовке) работника, но и о его практическом опыте (определение ВС РФ от 19.10.12 № 77-КГ12-8).

После прекращения трудового договора работодатель не вправе вносить исправления в приказ об увольнении

Увольнение по сокращению численности или штата работников вызывает множество споров из-за того, что процедура прекращения трудовых отношений по этому основанию многоступенчата и работодатели часто совершают ошибки (упускают какой-то этап). Проблемой может стать в том числе несоблюдение сроков увольнения. Причем исправить эту ошибку невозможно.

Обстоятельства дела. Работница получила уведомление о том, что трудовой договор с ней будет расторгнут на основании пункта 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса (по сокращению штата). Следовательно, приказ об увольнении следовало издать по истечении двух месяцев после получения работницей этого письменного уведомления (ч. 2 ст. 180 ТК РФ). Но поскольку предусмотренный законом двухмесячный срок предупреждения истек в выходной день (в субботу), работодатель сначала счел возможным оформить прекращение трудовых отношений в предшествующий будний день – в пятницу. Уволенная сотрудница подала иск о восстановлении на работе. Уже при рассмотрении дела в суде работодатель, осознав, что датой увольнения должен был стать не предшествующий выходному дню рабочий день, а, наоборот, ближайший следующий за ним рабочий день (ч. 4 ст. 14 ТК РФ), внес изменения в приказ об увольнении, в результате чего днем увольнения был указан понедельник. В связи с этим суды нарушений не усмотрели.

Позиция Верховного суда. В отличие от нижестоящих судов Верховный суд обнаружил множество нарушений при увольнении истицы. В частности, в отношении исправления даты увольнения он сформулировал следующую позицию: Трудовой кодекс не дает работодателю право изменять в приказе дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия после прекращения трудовых отношений между ними по инициативе самого работодателя. Таким образом, изменение даты увольнения возможно только по соглашению сторон или в случае спора – на основании решения суда.

Определением от 21.09.12 № 50-КГ12-3 Верховный суд отменил судебные акты в части отказа в восстановлении на работе и взыскании зарплаты за вынужденный прогул и передал дело в этой части на новое рассмотрение. 

Что нужно учесть



Работодатель не вправе изменять в приказе дату увольнения или совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия (определение ВС РФ от 21.09.12 № 50-КГ12-3).