



# ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Верховным Судом Российской Федерации проведено изучение практики рассмотрения судами в 2018–2021 годах дел по спорам, связанным с заключением трудового договора. Краткие выводы из обзора практики Верховного суда от 27.04.2022 приведены в обзоре, а полный текст официального документа размещён на сайте Всероссийского Электропрофсоюза в разделе Правовая работа – трудовое законодательство.

Работник может доказать трудовые отношения незаверенным графиком дежурств. Суды должны учитывать, что работник – слабая сторона, а оригиналы документов находятся в распоряжении работодателя.

Выплата зарплаты и режим работы подтверждают, что между организацией и гражданином были трудовые отношения.

За допуск к работе без письменного трудового договора, сотрудник может взыскать с работодателя моральный вред. Размер компенсации суд определит исходя из степени вины работодателя, значимости для работника нарушенных прав и их объема.

Гражданин вправе выбрать, в какой суд подать иск о признании гражданско-правового договора трудовым. Иск можно подать по месту исполнения договора.

Спор по иску об установлении факта трудовых отношений относится к категории трудовых споров. Это значит, что работник освобождается от судебных расходов вне зависимости от решения по делу.

Если гражданин пропустил исковую давность, заявить об этом может только работодатель. Без такого

заявления суд не вправе поставить на обсуждение вопрос о пропуске срока.

Работодатель при отказе в приёме на работу обязан указать причину. В ином случае отказ незаконен.

Нельзя совместителю отказать в приёме на основную работу по причинам, которые не связаны с деловыми качествами. Основание – дискриминация.

При приёме на работу нельзя отказать из-за беременности. Основание – дискриминация.

Указанная выше гарантия действует для женщин, поступающих на госслужбу.

В трудоустройстве по квоте инвалиду можно отказать только из-за деловых качеств. Отказ по другим причинам неправомерен.

Инвалиду нельзя отказать в трудоустройстве по квоте по причине того, что для него нет специального рабочего места – работодатель должен его создать.

Отказ в трудоустройстве обоснован, если деловые качества кандидата не соответствуют потребностям компании. Например, у соискателя нет образования, опыта и профессиональных навыков.

Не стоит неоднократно заключать срочные трудовые договоры с сотрудником по одной и той же должности с испытательным сроком. Это злоупотребление правом, так как работодатель увеличивает испытание. Увольнение в связи с тем, что сотрудник его не прошел, незаконно.

Если работник начал трудиться без договора, до начала работы необходимо узаконить испытание отдельным соглашением, которое потом необходимо включить в основной договор. Если соглашения

об испытательном сроке нет, работник считается принятым на работу без испытания.

Если работодатель заключит договоры с контрагентами в рамках деятельности по уставу, заключать срочный трудовой договор с работником нельзя. Например, по уставу компания занимается охраной различных объектов и потому заключает соответствующие договоры с компаниями. Трудовые отношения не должны зависеть от договоров с третьими лицами. Принимать сотрудника на временную работу можно, если она объективно носит конечный характер и сохранить трудовые отношения после нее невозможно.

Если срочный договор заключался многократно для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Суд признает срочный трудовой договор бессрочным, если выяснит, что работник заключил срочный договор вынужденно. Например, работник соглашался на невыгодные для себя условия из-за страха лишиться средств к существованию.

Суд признает трудовой договор бессрочным, если работа по своему характеру не была сезонной. Например, объем поставок сырья не носит сезонный характер, поскольку не зависит от климатических и иных природных условий.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если сотрудник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. Суд может признать действия работодателя злоупотреблением правом, если он отказался оформить трудовой договор в письменной форме вопреки желанию работника. Доказать отсутствие трудовых отношений, должен работодатель.

## **НОВЫЙ ОТЧЕТ ДЛЯ ВСЕХ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ! СООБЩЕНИЕ О ВАКАНСИЯХ НА ПОРТАЛ «РАБОТА В РОССИИ»**

Согласно п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости, в частности, информацию о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Конструкция данной нормы не позволяет четко ее трактовать. Встречается мнение о том, что федеральным законодательством не предусмотрено обязательного информирования органов службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, помимо созданных или выделенных для трудоустройства инвалидов (см., например, определение Второго КСОЮ от 17.11.2020 N 8Г-24871/2020[88-23823/2020]); работодатель обязан информировать органы службы занятости о наличии свободных

рабочих мест и вакантных должностей во всех случаях, предусмотренных региональным законодательством.

Однако специалисты Минтруда России указывают, что согласно абзацу третьему п. 3 ст. 25 Закона о занятости работодатель обязан ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о наличии всех свободных рабочих мест и вакантных должностей, а не только по вакансиям, связанным с квотированием рабочих мест для инвалидов (см. письма от 05.03.2022 N 16-6/ООГ-686 и от 25.10.2017 N 14-1/В-953).

Вопрос о необходимости предоставления отчета в службу занятости в ситуации, когда вакансий у работодателя нет, является спорным. Ряд судов при разрешении подобных споров исходит из буквального толкования ст. 25 Закона о занятости, в которой говорится о необходимости передачи информации именно о наличии вакансий, а не об их отсутствии, которое и так презюмируется, если соответствующие сведения не переданы (см., например, определения Липецкого облсуда от 21.01.2015 N 33-86/2015, Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 30.09.2010 N 33-2942, Кемеровского облсуда от 08.06.2012, постановление Тамбовского облсуда от 16.10.2012). Такого же мнения придерживаются некоторые специалисты Роструда.

Однако гораздо чаще судьи приходят к выводу о том, что при отсутствии в отчетном периоде вакантных рабочих мест работодатель должен уведомить об этом орган государственной службы занятости населения, что способствует эффективному анализу ситуации на рынке труда, поддержанию в актуальном состоянии информации о работодателе (см. определения Тверского облсуда от 30.07.2020 N 33-2425/2020, Ставропольского краевого суда от 20.02.2019 N 33-1406/2019, Иркутского облсуда от 14.02.2019 N 33-818/2019, Верховного Суда Республики Тыва от 30.05.2018 N 33-614/2018, Волгоградского облсуда от 26.04.2017 N 33-5208/2017, от 14.12.2016 N 33-17066/2016, Магаданского облсуда от 13.12.2011 N 2-14764/11, постановление Тюменского облсуда от 06.12.2011 N 44А-583/2011).

Наиболее обоснованным нам представляется подход, согласно которому подавать «пустые» отчеты в службу занятости не нужно, однако во избежание споров мы бы рекомендовали все же уведомить орган службы занятости об отсутствии вакансий.

Форма для представления в органы службы занятости информации о вакансии утверждена приказом Минтруда России от 20.10.2021 N 738н (приложение N 9).

Перечень информации, которая размещается работодателями в базе вакансий «Работа в России», определен в постановлении Правительства РФ от 25.08.2015 N 885. Информация о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, размещаемая в базе вакансий «Работа в России», должна содержать:

- наименование юрлица, ФИО ИП, главы крестьянского (фермерского) хозяйства;
- квалификацию, наименование профессии (специальности, должности);
- адрес места работы;
- сферу деятельности;
- контактное лицо работодателя, телефон его уполномоченного лица;

- тип занятости;
- заработную плату;
- график работы;
- квалификационные требования, требования к образованию, профессиональным знаниям, навыкам, опыту работы, а также иные требования;
- информацию о предоставлении дополнительных социальных гарантий работнику.

Ответственность за непредставление сведений. В КоАП РФ есть общая норма, предусматривающая ответственность за непредставление или несвоевременное представление сведений (информации), установленной законодательством (ст. 19.7). Размер возможного штрафа составляет:

- для должностных лиц – от 300 до 500 руб.;
- для организаций – от 3000 до 5000 руб.

Специалисты Роструда сообщают, что за непредставление сведений о вакансиях работодатель может быть привлечен к административной ответственности по ст. 19.7 КоАП РФ. Аналогичное мнение встречается в судебной практике (см. решение Привокзального райсуда г. Тулы Тульской области от 04.09.2019 N 12-83/2019).

Кроме того, есть решение, в котором суд пришел к выводу о наличии в деянии работодателя, не сообщившего в службу занятости об отсутствии вакансий, состава административного правонарушения, предусмотренного ст. 19.7 КоАП РФ (см. постановление Первого КСОЮ от 14.09.2020 N 16-5120/2020).

## **ДИСТАНЦИОННАЯ ФОРМА РАБОТЫ: ОБЗОР АКТУАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ**

Отпуск постоянного дистанционного работника. Источник: Письмо Роструда от 14.05.2021 No ПГ/12255-6-1

В соответствии с новой редакцией ст. 312.4 ТК РФ предоставление ежегодного оплачиваемого и иных видов отпусков происходит в общем порядке, предусмотренном гл. 19 ТК РФ, лишь дистанционным работникам, выполняющим такую работу на временной основе.

Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим трудовую функцию дистанционно на постоянной основе, теперь определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором в соответствии с ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Роструд ответил на вопрос: можно ли постоянных дистанционных работников не включать в график отпусков?

Роструд считает, что при составлении графика отпусков работодатель должен включить в него всех работников, в том числе работающих дистанционно на постоянной основе.

Более того, невключение дистанционных работников, выполняющих дистанционную работу на постоянной основе, в график отпусков, по мнению Роструда, может являться основанием для привлечения работодателя к административной ответственности.

## **КОМПЕНСАЦИИ И ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКАМ**

Дистанционные работники часто используют свою технику, программное обеспечение и др.

Все виды компенсационных выплат, установленных законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления (в пределах норм, установленных в соответствии с законодательством РФ), связанных с исполнением налогоплательщиком трудовых обязанностей (абз. 11 п. 1 ст. 217 НК РФ) не подлежат обложению НДФЛ.

Аналогичная норма действует и в отношении страховых взносов (абз. 10 пп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ).

Норм компенсаций при использовании личного имущества работника в служебных целях НК РФ не содержит и не предусматривает порядка их установления (письмо ФНС России от 13.11.2018 No БС-3-11/8304@, Минфина России от 30.04.2015 No 03-04-05/25434).

Суммы компенсаций расходов дистанционных работников, не подлежат обложению НДФЛ и страховыми взносами в размере, определяемом коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору о дистанционной работе между организацией и работниками (письмо Минфина России от 31.03.2021 No 03-03-06/1/23415).

По мнению Минфина России, для предоставления освобождения от обложения НДФЛ и взносов компенсации за использование личного имущества нужно документально подтвердить (письма Минфина России от 04.02.2020 No 03-03-06/1/6672, от 08.11.2019 No 03-04-05/86158, от 23.01.2018 No 03-04-05/3235):

- принадлежность (в том числе на правах аренды) используемого имущества налогоплательщику;
- фактическое использование имущества в интересах работодателя, осуществление расходов на эти цели;
- расчеты компенсаций;
- суммы произведенных в этой связи расходов.
- Например, для подтверждения правомерности расходов работодателя на размещение дистанционному работнику понесенных им расходов целесообразно:
- указать в трудовом договоре, какое оборудование, программное обеспечение, средства связи (доступ в Интернет) необходимы будут работнику;
- установить размеры и порядок возмещения расходов;
- определить порядок представления работником документального подтверждения факта о том, что расходы понесены именно в служебных целях.

Для учета компенсаций при налогообложении прибыли возмещения указанных расходов должен соответствовать экономически обоснованным затратам, связанным с фактическим использованием работником личного (арендованного) оборудования (средств) для целей трудовой деятельности.

Организация должна располагать копиями документов, как подтверждающими приобретение (аренду) оборудования (средств) работником, так и подтверждающими расходы, понесенные им при использовании их в служебных целях (письмо Минфина России от 31.03.2021 № 03-03-06/1/23415).

### **КОНТРОЛЬ ЗА РАБОТОЙ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА. ИСТОЧНИК: ПИСЬМО РОСТРУДА ОТ 17.04.2021 № ПГ/08368-6-1**

Роструд указал: нельзя приходить к дистанционному работнику домой. Удаленная работа предполагает дистанционное взаимодействие с персоналом.

Поэтому нельзя включать в трудовой договор условие о посещении сотрудника в течение рабочего времени для контроля за ним.

Дистанционная работа по совместительству. Источник: Письмо Роструда от 26.02.2021 № ПГ/02324-6-1

Роструд ответил на вопрос: можно ли работать дистанционно по совместительству в филиале в другом городе?

Работника центрального офиса организации можно принять на дистанционную работу в той же должности по совместительству в филиал этой же организации, расположенный в другом городе.

Важно, чтобы при этом трудовая функция выполнялась удаленно вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя.

### **ВОЗМЕЩЕНИЕ ЗАТРАТ НА СЛУЖЕБНЫЕ ПОЕЗДКИ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ. ИСТОЧНИК: ПИСЬМО МИНФИНА РОССИИ ОТ 23.07.2021 № 03-04-05/59241**

Минфин рассмотрел ситуацию, когда дистанционных сотрудников, которые живут в других городах, периодически привлекают к работе на стационарное рабочее место.

В локальном нормативном акте и трудовом договоре закреплено, что им возмещают расходы на проезд, жилье, платят суточные.

Из разъяснения следует: если поездка к работодателю по трудовому законодательству – командировка, то возмещение расходов взносами не облагают.

Когда дистанционного работника направляют выполнять служебное задание в другую местность, на него распространяются гарантии для командированных.

### **КАКАЯ ПОЕЗДКА ЯВЛЯЕТСЯ КОМАНДИРОВКОЙ ДЛЯ ДИСТАНЦИОННОГО РАБОТНИКА. ИСТОЧНИК: ПИСЬМО РОСТРУДА ОТ 15.07.2021 № ПГ/19582-6-1**

Применение новых норм трудового законодательства о дистанционной работе вызывает ряд вопросов.

Так, например, закрепление в ТК РФ возможности «вызова дистанционного работника на стационарное рабочее место», использование терминов «местность» и «территория» в ч. 3 ст. 312.6 ТК РФ вызвали неопределенность в понимании того:

- что является командировкой дистанционного работника;
- что является вызовом на стационарное рабочее место;
- является ли поездка дистанционного работника на стационарное рабочее место, расположенное в том же населенном пункте, что и место работы дистанционного работника, командировкой.

В правоприменительной практике можно встретить противоположные позиции.

В одних ответах с информационного портала «Онлайнинспекция.РФ» сообщается о том, что поездка в пределах одного населенного пункта на стационарное рабочее место не является командировкой.

В других ответах, напротив, высказывается точка зрения о том, что такая поездка является командировкой.

Роструд на аналогичный вопрос в своем письме сообщил, что под местом работы дистанционного работника, которое обязательно должно быть указано в трудовом договоре, следует понимать именно населенный пункт (место исполнения трудовых обязанностей дистанционным работником, т. е. место его нахождения).

С учетом понятия командировки, приведенного в ст. 166 ТК РФ, поездка дистанционного работника в пределах административно-территориальных границ того населенного пункта, где он постоянно работает, командировкой не является.

*Обзор подготовлен  
Департаментом организационной работы  
и правового обеспечения ВЭП*

