



ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

Обзор судебной практики по отдельным категориям споров

Обращения профсоюзных организаций в Юридическую консультацию ФНПР демонстрируют актуальность запросов на обоснование мнения профкома при рассмотрении проектов локальных нормативных актов работодателя, затрагивающих трудовые права работников, а также применение различных механизмов защиты членов профсоюзов и профсоюзных организаций.

Для использования в практической работе профсоюзной организации предлагается следующая правоприменительная практика.

1. Трудовые отношения

1.1. Часть 3 статьи 19.1, статьи 312¹ и 312² Трудового кодекса РФ

Юридическое оформление отношений между работодателем и гражданином не является приоритетом при установлении факта трудовых отношений. Необходимо устанавливать имелись ли в действительности между сторонами, несмотря на заключённый гражданско-правовой договор, признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в статьях 15 и 56 ТК РФ, с учётом особенностей регулирования тру-

да дистанционных работников. Не было ли со стороны работодателя злоупотреблений при заключении гражданско-правового договора возмездного оказания услуг вопреки намерению работника, как экономически более слабой стороны, заключить трудовой договор.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 № 75-КГ19-5 по кассационной жалобе Л. на решение Кемского городского суда Республики Карелия от 09.08.2018 и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 26.10.2018.

1.2. Статья 67 Трудового кодекса РФ

Неисполнение работодателем обязанности по оформлению трудового договора, изданию приказов о принятии на работу и увольнении, отсутствие записей в трудовой книжке не свидетельствует об отсутствии трудовых отношений

Допуск к работе работника с ведома и по поручению работодателя подтверждает заключение трудового договора.

При разрешении вопроса о наличии трудовых отношений, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, пред-

усмотренные процессуальным законодательством (п. 18 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»), в том числе фотоматериалы с указанием даты фотосъемок.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Алтайского краевого суда от 02.12.2020 по делу 33-8020/2020 (2-849-20) по апелляционной жалобе на решение Ленинского районного суда г. Барнаула.

1.3. Абзац 7 части 1 статьи 76. Трудового кодекса РФ, статья 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», пункт 1 статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», пункт 3.8 санитарно-эпидемиологических правил СП 3.1.3597-20 «Профилактика новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»

Работодатель не может отстранить работника от работы при отсутствии согласия на медицинское тестирование (COVID-19) и оснований считать его носителем возбудителем инфекционных заболеваний.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Воронежского областного суда от 8 июля 2021 г. по делу № 33-4130

1.4. Статья 1, пункт 3 части 1 статьи 77, часть 4 статьи 80 Трудового кодекса РФ

Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание) допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении является добровольным его волеизъявлением.

Психологическое давление с целью принуждения к написанию заявления об увольнении по собственному желанию (отключение учётной записи, возложение обязанности пройти внеочередную аттестацию, угрозы со стороны непосредственного руководителя и др.) может привести к восстановлению работника на работе.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 апреля 2021 г. по делу №5-КГПР20-165-К2

1.5. Статьи 81, 84.1, 180, 312¹ и 312⁵ Трудового кодекса РФ

Выполнение определенной трудовой функции по должности вне места нахождения работодателя путем взаимодействия с работником посредством использования сети Интернет и других информационных и

телекоммуникационных технологий, а также по электронной почте, соответствует дистанционному характеру работы.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 по делу №№ 8Г-15398/2020[88-16364/2020]

1.6. Пункт 7 части 1 статьи 77, статьи 74 и 312¹ Трудового кодекса РФ

Возникновение необходимости присутствия работника в офисе на стационарном рабочем месте в результате реорганизационных мероприятий работодатель должен обосновать в случае, если трудовой договор изначально является договором о дистанционной работе, и осуществляемая работником трудовая функция не требует его присутствия в офисе работодателя.

Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2019 г. по делу № 33-14969/2019 на решение Останкинского районного суда г. Москвы.

1.7. Пункт 6 части 1 статьи 81, часть 1 статьи 312¹ и 312⁴ Трудового кодекса РФ

Одним из обязательных для включения в трудовой договор является условие о месте работы. В качестве дополнительного в трудовом договоре может содержаться условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и о рабочем месте. ТК РФ предусматривает возможность выполнения работником определённой трудовой функцией дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места. При этом режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если трудовым договором о дистанционной работе (условием трудового договора) не установлено иное.

Исходя из содержания норм Трудового кодекса РФ, правовой позиции Конституционного Суда РФ при рассмотрении спора о законности увольнения работника на основании подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ обязательно установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте (п. 38 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2).

Работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в пункте 6 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.09.2019 по делу № 5-КГ 19-106.

1.8. Статьи 261, 282, 288 Трудового кодекса РФ

Расторжение трудового договора с работником, работающим по совместительству, является расторжением трудового договора по инициативе работодателя и к этим отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса РФ о гарантиях работникам, в том числе о гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями.

Для проверки законности приказа об увольнении по статье 288 ТК РФ необходимо обратить внимание на значимые обстоятельства: когда, в какой форме и в отношении какого лица работодателем было принято решение о приеме на работу, которую выполнял работник по совместительству, для которого эта работа будет основной; когда этот совместитель приступил к исполнению своих трудовых обязанностей по основному месту работы, исполнял ли совместитель свои трудовые обязанности по основному месту; было ли рассмотрено работодателем заявление совместителя о приеме на работу как на основное место работы; какое решение по этому заявлению было принято работодателем; выяснялись ли работодателем при принятии решения об увольнении обстоятельства, связанные с семейным положением совместителя.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 марта 2021 по делу No 33-КГ20-7-К3

1.9. Статья 312¹ Трудового кодекса РФ

По смыслу положений части 1 статьи 67 и статьи 72 ТК РФ соглашение об изменении определенных условий трудового договора считается заключенным, если работник приступил к работе в таких измененных условиях, независимо от его оформления в письменной форме.

Неисполнение работодателем обязанности по оформлению в письменной форме дополнительного соглашения к трудовому договору об изменении условий трудового договора и переводе работника на дистанционную работу в нарушение статей 56, 57, 61, 72 ТК РФ не свидетельствует об отсутствии достигнутого в установленном законом порядке соглашения между работником и работодателем о дистанционной работе.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 26.10.2020 по делу No 33-413019/2020

1.10. Статья 372 Трудового кодекса РФ, статья 23 Федерального закона от 12.01.1996 No 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Возможность обращения профсоюзной организации в суд с иском для обжалования локальных нормативных актов, принятых без учета мнения профсоюза прямо предусмотрена законодательством – статьей

372 Трудового кодекса РФ, статьей 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Причем возможность такого обращения не обусловлена подачей каждым конкретным работником в первичную профсоюзную организацию заявления о защите своих прав, либо необходимостью выдачи работниками доверенности на право представления их интересов в суде.

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Мурманского областного суда от 22 июля 2015 г. по делу No 33-1903

1.11. Статья 370 и 372 Трудового кодекса РФ, статья 23 Федерального закона от 12.01.1996 No 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Профсоюзная организация имеет право на представительство интересов всех работников применительно к имеющемуся спору об определении размеров компенсаций по результатам аттестации рабочих мест с определенным классом условий труда по степени вредности и (или) опасности факторов производственной среды и трудового процесса, несмотря на то, что численность указанной профсоюзной организации не составляет большинства работников организации.

Поскольку трудовые правоотношения являются длящимися и неблагоприятное воздействие выявленных по результатам аттестации рабочих мест факторов продолжается, профсоюзная организация не ограничена в правах на заявление исков об установлении размеров компенсаций на будущее время.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда от 21 августа 2013 г. No 33-3211/2013

2. Охрана здоровья граждан на рабочих местах

1.1. Статьи 20 Федерального закона от 21 ноября 2011 года No 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», статья 11 Федерального закона от 17.09.1998 No 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней, Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок (постановление Правительства Российской Федерации от 15.07.1999 No 825),

Граждане при осуществлении иммунопрофилактики имеют право на отказ от профилактических прививок. Профилактические прививки проводятся при наличии информированного добровольного согласия на медицинское вмешательство гражданина. Работо-

датель не наделен полномочиями обязать своих работников сделать профилактические прививки. Иммунопрофилактика граждан является добровольной.

Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 2 июня 2021 г. No 17АП-4570/21 по делу No А60-55623/2020

2. Профсоюзные взносы

3.1. Пункт 3 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 No 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьи 134 Федерального закона от 26.10.200 No 127-ФЗ «о несостоятельности (банкротстве)»

По своей правовой природе профсоюзные взносы не являются средствами должника и подлежат удержанию из заработной платы работников при наличии их волеизъявления на это. Внешний управляющий не вправе препятствовать деятельности профсоюзной организации, участию работников в профсоюзной организации.

Поскольку профсоюзные взносы удерживаются из заработной платы работников при ее выплате, и, по сути, являются частью заработной платы работников, то не может быть установлено никакого приоритета для выплат непосредственно работникам перед отчислением соответствующих сумм на счет профсоюзной организации.

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 23 декабря 2019 г. No 07АП-10540/19

4. Политика информационной безопасности (корпоративные почтовые адреса)

4.1. Статья 2 Федерального закона от 27 июля 2006 года No 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации», подпункт «в» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ

Если обладатель информации принял все необходимые меры против несанкционированного доступа к соответствующей информации третьих лиц, включая прямой запрет на ее отправку на личный адрес электронной почты допускаемого к ней лица (о чем это лицо было поставлено в известность), т.е. действовал разумно и осмотрительно, то отправка гражданином информации на свой (личный) адрес электронной почты, как явно совершенная вопреки предпринятым обладателем информации разумным мерам, может рассматриваться в качестве нарушения – в смысле законодательства об информации, информационных технологиях и о защите информации – его прав и законных интересов именно этим действием, безотносительно к тому, имело ли место разглашение (распространение) данной информации третьему лицу (третьим лицам).

Постановления Конституционного Суда РФ от 26 октября 2017 г. No 25-П «По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» в связи с жалобой гражданина А. И. Сушкова»

Правовой департамент Аппарата ФНПР

