



**Центральный комитет Профессионального союза работников
автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения
Российской Федерации**

**ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ПРАВА
В ОБЛАСТИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**



Информационный бюллетень № 2

Москва, 2023 г.

Информационный бюллетень «Практика применения норм права в области труда и социального обеспечения» подготовлен отделом правовой и социальной защиты в сфере труда Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации в целях обмена опытом и использования в защите социально-трудовых прав и интересов работников отрасли и членов Профсоюза.

Материалом для бюллетеня служат некоторые решения судов по наиболее интересным на наш взгляд вопросам, а также разъяснения и рекомендации по правоприменительной практике.

В текстах решений могут быть сокращения наименований органов, фамилий и учреждений (заменены на многоточия), а также документов:

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

КоАП – Кодекс об административных нарушениях Российской Федерации

ФКЗ – Федеральный конституционный закон

ФЗ – Федеральный закон

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации.

Информационный бюллетень подготовил:
руководитель отдела правовой и социальной защиты в сфере труда - главный правовой инспектор труда Профсоюза АСМ РФ Андрющенко О.А.

СОДЕРЖАНИЕ:

Суд восстановил на работе сотрудника, который написал заявление на увольнение под влиянием эмоций	стр. 4
Суд признал незаконным увольнение за появление на работе в пятницу в состоянии алкогольного опьянения	стр. 12
ВС РФ: сокращения рабочего дня на один час недостаточно для сохранения права на пособие по уходу за ребенком	стр. 17
ВС РФ: установление работнику на период испытательного срока оплаты труда в меньшем размере противоречит закону	стр. 19
Письмо Федеральной службы государственной статистики от 10 июля 2019 г. №07-07-2/2412-ДР «О представлении формы федерального статистического наблюдения №3-Ф»	стр. 32
Организация воинского учёта работодателем и штрафные санкции за его отсутствие в 2023 году.	стр. 34
Выходной сотрудника совпал с праздником, должна ли организация предоставить дополнительный выходной?	стр. 38

Решение Могочинского районного суда Забайкальского края от 30 марта 2023 г.
по делу №2-157/2023

Могочинский районный суд Забайкальского края в составе:

председательствующего судьи Вишняковой Е.Н, при секретаре Красильниковой Т.И, с участием истца Левченко В.И, представителей ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Мингаловой Ю.А, Кузнецовой Ю.С, Пинюгиной Н.Н, Номоконовой Н.А, помощника Могочинского межрайонного прокурора Хунхинова В.А, рассмотрев в открытом судебном заседании, гражданское дело по иску Левченко Владимира Ивановича к государственному учреждению здравоохранения "Могочинская Центральная районная больница" о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации в возмещение морального вреда, установил:

Левченко В.И. обратился в суд с вышеуказанным иском, в котором просил признать незаконным и отменить приказ об его увольнении N от ДД.ММ.ГГГГ, восстановить его на работе в качестве врача-онколога ГУЗ "Могочинская ЦРБ", взыскать с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула, начиная с ДД.ММ.ГГГГ. в размере "данные изъяты" руб. за каждый день до дня восстановления на работе, компенсацию в возмещение морального вреда в сумме "данные изъяты" руб. ссылаясь на следующее. С ДД.ММ.ГГГГ. работал в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в качестве врача-онколога. ДД.ММ.ГГГГ. подал заявление об увольнении по собственному желанию, однако потом он передумал увольняться и ДД.ММ.ГГГГ. подал заявление об отмене заявления об увольнении, но ДД.ММ.ГГГГ. истцом был получен отказ на основании того, что приказ об увольнении был уже подписан ранее и произведен расчет. На момент подачи иска с приказом об увольнении ознакомлен не был и согласования сторон об увольнении не было.

Истец Левченко В.И. в судебном заседании исковые требования поддержал в полном объеме, просил иск удовлетворить, поскольку нарушены его трудовые права, также дополнил, что руководством больницы создана напряженная обстановка, в отношении него регулярно проводятся проверки на предмет опозданий на работу, незаконно лишают выплат, в связи с чем он был вынужден обратиться в суд за защитой своих прав, его иск был удовлетворен. Заявление на увольнение написал под влиянием эмоций, оставил его секретарю, отработал ДД.ММ.ГГГГ. полный рабочий день. С резолюцией на заявлении, с приказом об увольнении его не знакомили, трудовую книжку не выдали. С ДД.ММ.ГГГГ. он на работу не вышел, с ДД.ММ.ГГГГ. был на листке нетрудоспособности. ДД.ММ.ГГГГ. он передумал увольняться, о чем написал заявление работодателю, однако ДД.ММ.ГГГГ. ему было отказано, в связи с чем он обратился в суд. В связи с указанной ситуацией дважды болел, находился на листках нетрудоспособности. ДД.ММ.ГГГГ. начальник отдела кадров направила о смс - сообщении на мессенджер "ватсаб", чтобы он забрал трудовую книжку, он ДД.ММ.ГГГГ. ответил, что зайдет на той неделе. В профсоюзе он не состоит.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Мингалова Ю.А. в судебном заседании просила в иске отказать, по доводам, изложенным в отзыве на иск, согласно которому, Левченко был уволен с ДД.ММ.ГГГГ. по собственному желанию в соответствии с его заявлением. ДД.ММ.ГГГГ. Левченко В.И. подал заявление об отзыве заявления об увольнении, при этом, ознакомиться с приказом об увольнении и забрать трудовую книжку Левченко отказался. Впоследствии ему было направлено письменное уведомление по почте о необходимости забрать трудовую книжку, которое вернулось за истечением срока хранения. ДД.ММ.ГГГГ. на вакантную должность по трудовому договору на общих основаниях был принят врач- онколог ФИО5 Также дополнила, что в их учреждении имеется профсоюзный орган, Левченко в профсоюзе не состоит. Левченко за период работы имеет два дисциплинарных взыскания по приказам от ДД.ММ.ГГГГ. - замечание, от ДД.ММ.ГГГГ. - выговор. Также Левченко систематически нарушал трудовую дисциплину, не вовремя приходил и уходил с работы, не ставя об этом в известность руководство больницы. Полагает, что процедура и порядок увольнения соблюдены, условия для работы были созданы, со стороны руководства к

нему предъявлялись обоснованные требования. Забрать трудовую книжку Левченко было предложено ДД.ММ.ГГГГ, о чем начальник отдела кадров направила Левченко смс - сообщение на мессенджер "ватсаб", он ДД.ММ.ГГГГ. ответил, что зайдет на той неделе. ДД.ММ.ГГГГ. был составлен акт, что Левченко отказался ознакомиться с приказом об увольнении и отказался получить трудовую книжку. Трудовую книжку направили почтой Левченко, конверт вернулся, в настоящее время она находится в отделе кадров.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Мингаловой Ю.А, Кузнецова Ю.С. иск не признала, просила в удовлетворении заявленных требований отказать, ссылаясь на то, что Левченко систематически нарушал трудовую дисциплину, не своевременно сдавал отчеты, не посещает планерные совещания, негативно влиял своим поведением на обстановку в коллективе. Условия для работы Левченко были созданы. После увольнения Левченко обстановка в коллективе спокойная, на его должность принят новый сотрудник, который добросовестно исполняет свои трудовые обязанности.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Пинюгина Н.Н. иск не признала.

Представитель ответчика ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Номоконова Н.А. иск не признала, дополнив, что если бы Левченко и ФИО14 одновременно подали заявление о приеме на работу, она бы отдала предпочтение ФИО15.

Помощник Могочинского межрайонного прокурора Хунхинов В.А. считает иск обоснованным и подлежащим удовлетворению.

Выслушав позицию истца, представителей ответчика, заключение помощника прокурора, допросив свидетелей, исследовав материалы дела, суд приходит к следующему выводу.

В [ч. 1 ст. 37](#) Конституции Российской Федерации закреплён принцип свободы труда и право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду и выбирать род деятельности и профессию.

[Часть 1 ст. 15](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) определяет трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В силу [ч. 1 ст. 16](#) ТК РФ трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с настоящим [Кодексом](#).

В соответствии со [ст. 21](#) ТК РФ работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим [Кодексом](#), иными федеральными законами.

Согласно положений [ст. 56](#) ТК РФ трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

[Пунктом 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ регламентировано, что трудовой договор может быть прекращён по инициативе работника ([ст. 80](#) ТК РФ).

[Частью 1 ст. 80](#) ТК РФ 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](#) ТК РФ).

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 ([часть 4 статьи 80](#) ТК РФ).

При этом работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения календарного дня, определенного сторонами как окончание трудового отношения.

В [пп. "а" п. 22](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. "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.

Из приведенных выше правовых норм и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает, в том числе, возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен [Трудовым кодексом](#) РФ или иным федеральным законом, а также предоставляет сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. При этом на работника возлагается обязанность представить суду доказательства, подтверждающие, что подача заявления об увольнении по собственному желанию не являлась добровольным его волеизъявлением.

В соответствии со [ст. 12, 56](#) ГПК РФ правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон; каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В силу присущего гражданскому судопроизводству принципа диспозитивности эффективность правосудия по гражданским делам обуславливается в первую очередь поведением сторон, как субъектов доказательственной деятельности; наделенные равными процессуальными средствами защиты субъективных материальных прав в условиях состязательности стороны должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются в обоснование своих требований и возражений, и принять на себя все последствия совершения или не совершения процессуальных действий.

Как установлено судом и следует из материалов дела, ГУЗ "Могочинская ЦРБ" является юридическим лицом, что подтверждается уставом (л.д. 64-81), коллективным договором (л.д.40-63) подтверждается что в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" имеется профсоюзный комитет.

Приказом Министерства здравоохранения Забайкальского края N от ДД.ММ.ГГГГ. Кузнецова Ю.С. - зам.главного врача по организационно-методической работе назначена и.о. главного врача ГУЗ "Могочинская ЦРБ" с ДД.ММ.ГГГГ (л.д.).

Левченко В.И. с ДД.ММ.ГГГГ. был принят на работу в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" врачом-онкологом на неопределенный срок, что подтверждается копией приказа о приеме на работу N от ДД.ММ.ГГГГ, копией трудового договора N от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д. 92-99, 100).

За период работы в отношении Левченко В.И. работодателем дважды применялись дисциплинарные взыскания приказом N от ДД.ММ.ГГГГ. в виде замечания по факту отказа Левченко поставить на "Д" учет больных из другого района, а также приказ N от ДД.ММ.ГГГГ, которым объявлен выговор за не предоставление годового отчета за ДД.ММ.ГГГГ.

В отношении Левченко В.И. неоднократно составлялись акты об отсутствии на рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.).

Свидетель ФИО10 показала, что работает старшей медицинской сестрой в поликлинике. Про увольнение Левченко В.И. ей ничего не известно. Ей известно, что у Левченко имеются дисциплинарные взыскания, регулярно опаздывал на работу, что негативно отражалось на обстановке в коллективе.

Судом установлено, не оспаривалось сторонами, что Левченко В.И. членом профсоюзного комитета ГУЗ "Могочинская ЦРБ" не является, что также списками членов профсоюза на ДД.ММ.ГГГГ (л.д.).

Решением Могочинского районного суда от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.) иск Левченко В.И. был удовлетворен, с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в его пользу взысканы не выплаченные стимулирующие выплаты за ДД.ММ.ГГГГ, компенсация морального вреда в сумме ДД.ММ.ГГГГ руб. Решение в законную силу не вступило.

Штатным расписанием ГУЗ "Могочинская ЦРБ" на 2023г. (л.д.) подтверждается, что имеется одна штатная единица должности врача-онколога.

ДД.ММ.ГГГГ. Левченко В.И. подал заявление об увольнении по собственному желанию с ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.11), которое было зарегистрировано в ГУЗ "Могочинская ЦРБ" ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.50) и.о. главного врача Кузнецовой Ю.С. на заявлении поставлена резолюция - в приказ от ДД.ММ.ГГГГ. увольнение без отработки.

Приказом и.о. главного врача Кузнецовой Ю.С. ГУЗ "Могочинская ЦРБ" N от ДД.ММ.ГГГГ прекращено действие трудового договора от ДД.ММ.ГГГГ. N, Левченко В.И. уволен с должности врача-онколога с ДД.ММ.ГГГГ. по инициативе работника [п.3 ч. 1 ст.77 ТК РФ](#) (л.д.27), на основании личного заявления от ДД.ММ.ГГГГ. Сведения об ознакомлении работника с приказом, а также сведения о мотивированном мнении профсоюзного органа отсутствуют.

Табелем учета рабочего времени за ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.33-39) подтверждается, что Левченко В.И. отработал ДД.ММ.ГГГГ. полный рабочий день, с ДД.ММ.ГГГГ. к работе не приступал.

Согласно реестру N от ДД.ММ.ГГГГ, Левченко В.И. зачислена заработная плата за ДД.ММ.ГГГГ. в размере "данные изъяты" рублей (л.д.28).

Свидетель ФИО11 показала, что работает начальником отдела кадров ГУЗ "Могочинская ЦРБ". ДД.ММ.ГГГГ. утром, по поручению и.о. главного врача Кузнецовой она совместно с двумя сотрудниками больницы направились в поликлинику, для проверки выполнения трудовой дисциплины Левченко В.И, его на рабочем месте не оказалось. Позвонила секретарь и сообщила, что Левченко В.И. находится в административном здании больницы, подал заявление на увольнение с ДД.ММ.ГГГГ. Она встретила Левченко в коридоре, его эмоциональное состояние было нормальным. Заявление в тот же день было зарегистрировано, поскольку и.о. главного врача находилась в командировке, это заявление было направлено ей по эл. почте, она поставила на нем резолюцию. ДД.ММ.ГГГГ. издан приказ об увольнении, сведения об увольнении внесли в трудовую книжку, а также в личную карточку работника, выплачен расчет. С резолюцией на заявлении, с приказом об увольнении ФИО2 не ознакомили ДД.ММ.ГГГГ, поскольку приказ был подписан и.о. главного врача ДД.ММ.ГГГГ. после возвращения из командировки. Письменное соглашение об увольнении по собственному желанию без отработки не издавалось. ДД.ММ.ГГГГ. она направила Левченко смс - сообщение на мессенджер "ватсаб", чтобы он забрал трудовую книжку, ДД.ММ.ГГГГ. он ответил, что зайдет на той неделе.

ДД.ММ.ГГГГ. Левченко подал заявление об отзыве своего заявления об увольнении, поэтому трудовую книжку забирать не будет. ДД.ММ.ГГГГ. составлен акт, что Левченко отказался ознакомиться с приказом об увольнении и отказался получить трудовую книжку. Трудовую книжку направили почтой Левченко, конверт вернулся, в настоящее время трудовая книжка находится в отделе кадров. Левченко регулярно опаздывал на работу, что влияло негативно на работу коллектива. Имеется 2 непогашенных взыскания, в ДД.ММ.ГГГГ ему объявлено замечание, ДД.ММ.ГГГГ. - выговор. С последним приказом Левченко также ознакомлен не был в день увольнения, поскольку он был подписан ДД.ММ.ГГГГ

Скриншотом (л.д.88-89) подтверждается, не оспаривалось Левченко В.И. что от начальника отдела кадров ему ДД.ММ.ГГГГ. поступило смс - сообщение на мессенджер "ватсаб", чтобы он забрал трудовую книжку, ДД.ММ.ГГГГ. он ответил, что зайдет на той неделе.

Таким образом, судом установлено, что Левченко В.И. не был ознакомлен с резолюцией работодателя, поставленной на его заявление об увольнении, не ознакомлен в приказом об увольнении в день его увольнения, письменные соглашения об увольнении до истечения 1 дневного срока предупреждения об увольнении не издавались, приказ об увольнении подписан и.о. главного врача лишь ДД.ММ.ГГГГ, то есть фактически соглашение об увольнении ДД.ММ.ГГГГ. до истечения 14 дневного срока уведомления об увольнении сторонами достигнуто не было. Поскольку истец членом профсоюзного комитета не являлся, мотивированное мнение выборочного профсоюзного органа в письменной форме при издании приказа об увольнении по инициативе работника не требовалось.

ДД.ММ.ГГГГ. Левченко В.И. подал работодателю заявление об отзыве своего заявления об увольнении от ДД.ММ.ГГГГ. (л.д.11, 102), на котором поставлена резолюция- подготовить ответ.

ДД.ММ.ГГГГ. составлен комиссионный акт (л.д.91) согласно которому Левченко В.И. отказался от ознакомления с приказом об увольнении N от ДД.ММ.ГГГГ, отказался от получения трудовой книжки.

Согласно ответу ГУЗ "Могочинская ЦРБ" от ДД.ММ.ГГГГ. (который получен Левченко В.И. ДД.ММ.ГГГГ.) (л.д.12), трудовые отношения с ним прекращены без двухнедельной отработки, согласно его заявлению об увольнении по собственному желанию с ДД.ММ.ГГГГ, в связи с чем право на отзыв заявления утрачено.

ДД.ММ.ГГГГ. ГУЗ "Могочинская ЦРБ" направила Левченко В.И. уведомление о необходимости забрать трудовую книжку, которое было возвращено за истечением срока хранения (л.д.29-32).

ДД.ММ.ГГГГ. на вакантную должность врача-онколога по трудовому договору N была принята ФИО5 работа по совместительству на 0, 25 ставки, сокращенная рабочая неделя (л.д. 101, 104-114).

Судом установлено, подтверждено представителями ответчика, что ФИО5 принята на работу на общих основаниях.

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. По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований истца и их обоснования, возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм [Трудового кодекса](#) Российской Федерации являлись следующие обстоятельства: были ли действия истца при подаче 20.01.2023г. заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными; понимались ли истцом последствия написания такого заявления; по какой причине истец написал заявление об увольнении по собственному желанию, учитывая его семейное и материальное положение.

Исходя из пояснений истца, представителей ответчика, допрошенных свидетелей, между Левченко В.И. и и.о. главного врача Кузнецовой сложились напряженные отношения в связи с

нарушением истцом трудовой дисциплины - опоздание на работу, при этом дисциплинарных взысканий за данные нарушения в отношении Левченко не применялись. А также имело место не своевременная сдача истцом отчетов работодателю, что истцом не оспаривалось. В отношении Левченко руководством больницы уменьшались стимулирующие выплаты, в связи с чем он был вынужден обратиться в суд, что подтверждено решением от ДД.ММ.ГГГГ, которым требования Левченко удовлетворены частично. При таких обстоятельствах, учитывая, что материалами дела объективно подтвержден факт доведения до и.о. главного врача о намерении Левченко отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию, суд полагает, что увольнение истца было произведено вопреки добровольного волеизъявления работника.

Оценивая позицию представителя ответчика о том, что на должность истца принят новый сотрудник, судом она не принимается, поскольку данный сотрудник принят на работу на общих основаниях. На момент написания Левченко заявления ДД.ММ.ГГГГ, должность, на которой он работал, была вакантна, прием на работу врача ФИО13 состоялось ДД.ММ.ГГГГ, то есть по истечении 2- недельного срока с момента написания заявления истцом об увольнении.

Кроме того, суд учитывает, что в заявлении не указано какие обстоятельства послужили причиной для написания заявления. Работодатель не выяснял причины, по которым истец написал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд также учитывает, что такое заявление было написано под влиянием эмоций, истец является пенсионером, после написания заявления об увольнении находился на листке временной нетрудоспособности. Указанные обстоятельства в своей совокупности также свидетельствуют о недобровольном волеизъявлении истца расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, а с пороком воли.

Таким образом, суд приходит к выводу о том, что у истца отсутствовали объективные причины для увольнения по собственному желанию, такое заявление было им написано после конфликтной ситуации с начальником, в связи с чем его заявление об увольнении не было добровольным и осознанным, последствия написания такого заявления в момент его написания истцом не осознавались, а когда были осознаны, Левченко пришел на работу и выразил свое намерение продолжить работу, отозвал заявление, однако получил отрицательный ответ.

При этом, довод стороны ответчика о наличии со стороны Левченко нарушений трудовой дисциплины - опоздание на работу не может быть принят во внимание, поскольку не уважительных причин опоздания не установлено, дисциплинарных взыскания по данному факту в отношении Левченко не применялось.

Между тем, истец пояснял, что отсутствовал на работе, поскольку принимал участие в суде при рассмотрении его дел и по иным уважительным причинам. Имелась также конфликтная ситуация в связи с не сдачей годового отчета за 2022г. Учитывая противоположные позиции сторон, возможное увольнение по неблагоприятному для истца основанию, суд приходит к выводу о наличии давления со стороны руководства, которое могло привести к написанию заявления об увольнении по собственному желанию.

При этом, такая позиция стороны ответчика фактически могла поставить истца перед выбором между увольнением по собственному желанию и увольнением в связи с нарушением трудовой дисциплины, что уже является доказательством оказания психологического давления на работника для достижения результата, который был выгоден стороне ответчика.

Суд, исходя из регулирующих спорные отношения норм [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, на основании оценки совокупности имеющихся в деле доказательств приходит к выводу о том, что у Левченко В.И. отсутствовало добровольное волеизъявление на прекращение трудовых отношений с ответчиком при написании заявления об увольнении по собственному желанию, то есть по основанию, предусмотренному [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работника).

Учитывая изложенное, приказ и.о. главного врача ГУЗ "Могочинская ЦРБ" Кузнецовой Ю.С. от ДД.ММ.ГГГГ. N подлежит признанию незаконным, а истец - восстановлению на работе в ранее занимаемой должности врача-онколога ГУЗ "Могочинская ЦРБ" на тех же условиях, которые существовали на момент написания заявления ДД.ММ.ГГГГ

Согласно абз. 2 [ст. 234](#) ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный 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.

Это положение закона согласуется с [ч. 2 ст. 394](#) ТК РФ, в силу которой в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными 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.

Согласно абз. 3 [ст. 139](#) ТК РФ 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 силу [п. 9](#) Постановления Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" при определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях: для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска; для других случаев, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации, кроме случая определения среднего заработка работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени.

В соответствии с [п. 2](#) указанного Положения при расчете среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат. При этом для расчета среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие) ([п. 3](#) Положения).

Представленными стороной ответчика сведениями о размере среднедневного заработка истца, подтверждается, что размер среднедневного заработка Левченко В.И. составил "данные изъяты" руб, который стороной истца не оспорен, напротив, исходя из указанного размера заработка истцом исчислена заработная плата за время вынужденно прогула при уточнении исковых требований (л.д. 85).

Учитывая, что по производственному календарю при пятидневной рабочей неделе общее количество рабочих дней за период вынужденного прогула с ДД.ММ.ГГГГ. составляет 39 дней, из которых ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ - праздничные дни, в пользу истца подлежит взысканию средний заработок за время вынужденного прогула за указанный период в размере в размере "данные изъяты"

Поскольку ответчик является налоговым агентом, обязанным удерживать у истца налог на доходы физических лиц с его доходов, полученных от общества, а суд не относится к налоговым агентам и при исчислении заработной платы в судебном порядке не вправе удерживать с работника налог на доходы физических лиц, взыскиваемые судом суммы заработной платы и компенсации, подлежат налогообложению в общем порядке.

Таким образом, с ответчика в пользу истца должна быть взыскана заработная плата без учета налога на доходы физических лиц, а подоходный налог подлежит учету и отчислению в доход государства при исполнении решения суда.

При таких обстоятельствах, в пользу истца приведенная судом сумма среднего заработка за время вынужденного прогула указана без вычета НДФЛ, поскольку вычет НДФЛ при расчете подлежащей взысканию суммы противоречит требованиям закона, так как суд не является налоговым агентом и удержание подоходного налога в соответствии с действующим законодательством ([ст. 24, 226](#) Налогового кодекса Российской Федерации) производится при исполнении решения суда.

Согласно [ст. 237](#) ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Поскольку увольнение истца признано незаконным, с учетом требований разумности и справедливости, а также учитывая характер нарушенных трудовых прав истца, период допущенных нарушений, суд полагает необходимым определить к взысканию с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере "данные изъяты" руб.

Согласно [ст. 103](#) ГПК РФ государственная пошлина, от уплаты которой истец был освобожден, взыскивается с ответчика, не освобожденного от уплаты судебных расходов, пропорционально удовлетворенной части исковых требований. В этом случае взысканные суммы зачисляются в доход бюджета, за счет средств которого они были возмещены, а государственная пошлина - в соответствующий бюджет согласно нормативам отчислений, установленным бюджетным законодательством Российской Федерации.

В настоящем деле истец освобожден от уплаты государственной пошлины при подаче искового заявления в соответствии с [пп. 1 п. 1 ст. 333.36](#) Налогового кодекса РФ, поэтому с ответчика согласно с [ч. 1 ст. 103](#) ГПК РФ, с учетом определенных судом ко взысканию сумм, в местный бюджет подлежит взысканию государственная пошлина в размере "данные изъяты"

На основании изложенного, заявленные требования обоснованы и подлежат частичному удовлетворению.

Руководствуясь [ст. ст. 194-199](#) ГПК РФ, суд

решил:

исковые требования Левченко Владимира Ивановича удовлетворить частично.

Признать незаконным увольнение Левченко Владимира Ивановича и отменить приказ N от ДД.ММ.ГГГГ.

Восстановить Левченко В.И. на работе в качестве врача-онколога ГУЗ "Могочинская ЦРБ".

Взыскать с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" в пользу Левченко В.И. заработную плату за время вынужденного прогула, начиная с ДД.ММ.ГГГГ. в размере "данные изъяты", компенсацию в возмещение морального вреда в сумме "данные изъяты", а всего "данные изъяты".

В удовлетворении заявленных требований истцу о взыскании компенсации морального вреда в большем размере - отказать.

Взыскать с ГУЗ "Могочинская ЦРБ" государственную пошлину в доход местного бюджета в размере "данные изъяты".

Решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению.

Решение может быть обжаловано в судебную коллегия по гражданским делам Забайкальского краевого суда через Могочинский районный суд в течение месяца со дня его изготовления в окончательной форме.

Председательствующий судья Е.Н. Вишнякова

Решение изготовлено в окончательной форме 03.04. 2023 г.

Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2022 г. по делу №8Г-23172/2022[88-22581/2022]

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции в составе

председательствующего судьи Стешовиковой И.Г, судей Лепской К.И, Шлопак С.А.

рассмотрела в открытом судебном заседании по докладу судьи Лепской К.И. гражданское дело N 2-812/2022 по исковому заявлению Я.О.В. к Федеральному государственному автономному научному учреждению "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" о признании незаконным приказа от 18.06.2021 г. об увольнении, изменении даты и формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда

по кассационной жалобе Федерального государственного автономного научного учреждения "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" на решение Калининского районного суда города Санкт-Петербурга от 12 января 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 09 августа 2022 года.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

установила:

Я.О.В. обратилась в Калининский районный суд "адрес" с иском к ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики", в котором с учётом последующих уточнений в порядке [ст.39](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, просила признать приказ от 18.06.2021г. об увольнении незаконным, изменить дату и формулировку увольнения, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда в размере 150 000 рублей, расходы на оплату услуг представителя в размере 50 000 рублей.

В обоснование заявленных требований истец указывала, что с 17.01.2017 года она работала в ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" в должности ведущего специалиста. На основании приказа N449-ЛС от 18.06.2021 года Я.О.В. уволена по основаниям, предусмотренным подпунктом "б" [пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения.

Решением Калининского районного суда города Санкт-Петербурга от 12 января 2022 года, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 09 августа 2022 года, исковые требования Я.О.В. к ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" о признании незаконным приказа от 18.06.2021 г. об увольнении, изменении даты и формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворены частично:

- признан незаконным приказ N449-ЛС от 18.06.2021г. о прекращении трудового договора с Я.О.В. по основаниям, предусмотренным подпунктом "б" [пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации;

изменена дата увольнения Я.О.В. с 18.06.2021г. на 12.01.2022г.;

изменена формулировка увольнения Я.О.В. с увольнения по основаниям, предусмотренным подпунктом "б" [пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, на увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (по собственному желанию);

взыскана с ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-

конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" в пользу Я.О.В. заработная плата за время вынужденного прогула за период с 19.06.2021г. по 12.01.2022г. в размере 278 758 рублей 20 копеек;

-взыскана с ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" в пользу Я.О.В. компенсация морального вреда в размере 5 000 рублей;

взысканы с ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" в пользу Я.О.В. расходы по оплате услуг представителя в размере 20 000 рублей.

взыскана с ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" госпошлина в доход бюджета города Санкт-Петербурга в размере 6 287 рублей 58 копеек.

В кассационной жалобе ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" просит об отмене судебных актов, ссылаясь на нарушения нижестоящими судами норм процессуального и материального права, правил оценки доказательств.

В обоснование доводов кассационной жалобы, ссылаются на доводы, приводимые в апелляционной жалобе.

В судебное заседание кассационного суда общей юрисдикции явился представитель истца Тарханов Ф.С, действующий по доверенности 78 АВ 1801677 от 05.04.2022 г, диплом ДВС 1334445.

Остальные участники процесса, извещенные судом о времени и месте рассмотрения дела по кассационной жалобе, в судебное заседание кассационного суда общей юрисдикции не явились.

С учетом [части 5 статьи 379.5](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции рассмотрела кассационную жалобу в отсутствие не явившихся участников процесса (их представителей).

Изучив материалы дела, проверив законность и обоснованность судебных актов в пределах доводов кассационной жалобы согласно [части 1 статьи 379.6](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, обсудив доводы кассационной жалобы и представленных на неё возражений, заслушав представителя истца Тарханова Ф.С, возражавшего против удовлетворения доводов кассационной жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции, не находит оснований для ее удовлетворения и отмены судебных актов нижестоящих судов.

В соответствии с [частью 1 статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены или изменения судебных постановлений, если это нарушение привело или могло привести к принятию неправильных судебных постановлений ([часть 3 статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

По настоящему делу таких нарушений с учетом доводов кассационной жалобы не установлено.

Как усматривается из материалов дела, приказом N54-ЛС от 17.01.2017г. Я.О.В. принята на работу в ФГАНУ "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" (далее - ЦНИИ РТК) на должность ведущего специалиста 981 Бюро системы менеджмента качества с 20.01.2017г. (л.д.178).

17.01.2017 г. между ЦНИИ РТК и Я.О.В. был заключен трудовой договор (л.д. 116-119).

01.02.2017 г, 01.04.2020 и 01.10.2020г. между ЦНИИ РТК и Я.О.В. заключены дополнительные соглашения к трудовому договору, которыми, в частности, увеличивался должностной оклад Я.О.В. (л.д. 120-122).

20.11.2019 г. Я.О.В. была ознакомлена с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными 14.11.2019г. (л.д. 124-150).

28.05.2021 г. начальником управления качества ФИО6 составлена должностная записка о том, что 28.05.2021г. в 15ч. 30м. Я.О.В. имеет признаки алкогольного опьянения: замедленная походка, отличающаяся от повседневной, запах алкоголя изо рта (л.д. 165). 28.05.2021 г. в 16ч. 02 мин. составлен акт о нахождении Я.О.В. в состоянии алкогольного опьянения (л.д. 166).

28.05.2021 г. в 16ч. 02 мин. Я.О.В. выдано уведомление о направлении на медицинское освидетельствование на состояние алкогольного опьянения (л.д. 167).

Согласно акту медицинского освидетельствования на состояние алкогольного опьянения №661/1 х/р от 28.05.2021 г. СПб ГБУЗ "Городская наркологическая больница": от Я.О.В. исходит запах распада алкоголя, жалоб не предъявляет, сознание не помрачено, возбуждена, суетлива, критика к состоянию снижена, речь - отрывистая, походка шаткая, по состоянию на 18ч. 07мин. в выдыхаемом воздухе содержится 1, 057 мг/л, в 18ч. 23мин. - 1, 083 мг/л, установлено состояние опьянения (л.д. 168-169).

В период с 31.05.2021 г. по 14.06.2021 г. Я.О.В. находилась на больничном. 15.06.2021 г. от Я.О.В. были истребованы объяснения по факту нахождения на рабочем месте 28.05.2021 г. в состоянии алкогольного опьянения (л.д. 171).

Из объяснительной записки от 15.06.2021 г. следует, что факт употребления алкогольных напитков Я.О.В. отрицает, в течение дня принимала спиртосодержащие медикаменты (валокордин, валериану, пустырник, омепразол, карвалол) и капатен для снижения давления (л.д. 172).

Между тем, ни 28.05.2021 г, ни на следующий день Я.О.В. в иные медицинские организации для освидетельствования на состояние алкогольного опьянения не обращалась.

В суде первой инстанции были исследованы аудиозаписи и видеозаписи, из просмотра которых следует, что на Я.О.В. не было оказано какое-либо психологическое давление либо физическое воздействие.

Основания не доверять акту медицинского освидетельствования на состояние алкогольного опьянения №661/1 х/р от 28.05.2021 г. в СПб ГБУЗ "Городская наркологическая больница" у суда первой инстанции отсутствовали.

Вместе с тем, суд первой инстанции указал на то, что при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателю необходимо также учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен ([часть 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации](#)), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду ([пункт 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 г. №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#)).

Так, приказом №11-дв от 23.11.2020 г. к Я.О.В. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за невыполнение поручения по актуализации процедур системы менеджмента качества (л.д.142).

Приказом №6-дв от 01.06.2021 г. к Я.О.В. применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за недобросовестное выполнение в период с 23.04.2021 г. по 25.05.2021 г. работы по подготовке для направления в ОССМ "Петросерт" комплекта документов (л.д.155).

Суд первой инстанции, разрешая по существу заявленный спор, исследовав материалы дела и все представленные доказательства по правилам [ст. 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации](#), руководствуясь положениями статей [п.5 ч.1 ст.81](#), [ч.5 ст. 192](#), [ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации](#), учитывая, что ранее Я.О.В. к дисциплинарной ответственности за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения не привлекалась; дисциплинарный проступок зафиксирован около 15 часов в пятницу, т.е. к концу рабочего дня, который 28.05.2021 г. (в пятницу) заканчивался в 16ч. 30м,

пришел к выводу о том, что применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения несоразмерно тяжести и обстоятельствам совершенного проступка.

В соответствии с положениями [статей 139, 394](#) Трудового кодекса Российской Федерации суд первой инстанции изменил формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию и взыскал с ответчика в пользу истца заработок, утраченный им за время вынужденного прогула.

Установив факт нарушения трудовых прав Я.О.В, суд первой инстанции, руководствуясь положениями [237 Трудового кодекса](#) Российской Федерации, с учетом характера и обстоятельств допущенного нарушения, конкретных действий сторон спора, требований разумности и справедливости, взыскал с ответчика в пользу истца компенсацию морального вреда в размере 5 000 рублей.

Разрешая требования истца о взыскании с ответчика расходов на оплату услуг представителя в размере 50 000 рублей, суд первой инстанции исходил из того, что лицо, заявляющее о взыскании судебных издержек, должно доказать факт их несения, а также связь между понесенными указанным лицом издержками и делом, рассматриваемым в суде с его участием ([пункты 2 и 10](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 21 января 2016 года N 1 "О некоторых вопросах применения законодательства о возмещении издержек, связанных с рассмотрением дела"), а поскольку истцом не представлены доказательства, подтверждающие несение им расходов на оплату услуг представителя в заявленном размере, суд пришел к выводу об удовлетворении заявленных требований в части, взыскав с ответчика в пользу истца судебные расходы на представителя в размере 20 000 рублей, с учетом объема фактически оказанных услуг, категории настоящего спора, уровня его сложности, руководствуясь принципами разумности, объективности, пропорциональности и справедливости.

Также суд первой инстанции, руководствуясь положениями [ст. 103](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, взыскал с ответчика в доход государства государственную пошлину в сумме 6 287 руб. 58 коп.

Проверяя законность решения в апелляционном порядке, суд апелляционной инстанции не усмотрел оснований для его отмены, так как согласился с выводами суда первой инстанции, ввиду чего судебная коллегия по мотивам, изложенным в апелляционном определении, оставила решение суда без изменения, апелляционную жалобу - без удовлетворения.

Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что вопреки доводам автора кассационной жалобы, выводы, содержащиеся в обжалуемых судебных постановлениях, соответствуют фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, и нормам материального права, регулирующим спорные отношения сторон.

Разрешая заявленные требования, суд правильно определил характер правоотношений сторон и нормы закона, которые их регулируют, исследовал обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора.

Существенных нарушений процессуального закона, исходя из доводов кассационной жалобы и материалов гражданского дела, при апелляционном рассмотрении дела также не допущено.

Анализ материалов дела свидетельствует о том, что выводы суда первой инстанции и суда апелляционной инстанции соответствуют фактическим обстоятельствам и имеющимся в деле доказательствам, основаны на правильной системной оценке подлежащих применению норм материального права, отвечают правилам доказывания и оценки доказательств.

Довод кассационной жалобы о нарушении положений [Гражданского процессуального кодекса](#) Российской Федерации, а именно о нарушении срока рассмотрения дела, не может быть принят во внимание, поскольку нарушение или неправильное применение норм процессуального права является основанием для отмены или изменения судебных постановлений, если это нарушение привело или могло привести к принятию неправильных судебных постановлений ([часть 3 статьи 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса

Российской Федерации). Таких нарушений по делу не установлено.

В остальном все приведенные в кассационной жалобе доводы сводятся к несогласию ответчика с произведенной судом первой и апелляционной инстанций оценкой доказательств, касающихся соразмерности примененного к истице дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжести совершенного ею дисциплинарного проступка, обстоятельствам, при которых он был совершен, а также предшествующего поведения истицы и ее отношения к труду, и оспариванию установленных им обстоятельств, однако такие доводы не могут послужить основанием для отмены в кассационном порядке обжалуемого судебного постановления, поскольку в силу [ст. ст. 67](#) и [327.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации оценка доказательств и установление обстоятельств по делу относится к исключительной компетенции судов первой и апелляционной инстанций.

При разрешении доводов кассационной жалобы заявителя, направленных на оспаривание выводов суда относительно установленных им фактических обстоятельств, учитывается, что по смыслу [части 3 статьи 390](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд кассационной инстанции, в силу своей компетенции, при рассмотрении жалобы должен исходить из признанных установленными судом первой и второй инстанций фактических обстоятельств, проверяя лишь правильность применения и толкования норм материального и процессуального права судами первой и второй инстанций, тогда как правом переоценки доказательств он не наделен.

Соответственно, не имеется оснований для повторного обсуждения вопроса о допустимости, относимости, достоверности и достаточности доказательств, положенных в основу судебных актов, либо отвергнутых судом, включая те из них, на которые заявитель ссылается в кассационной жалобе.

Несогласие заявителя с установленными по делу обстоятельствами и оценкой судами доказательств, с выводами судов, иная оценка им фактических обстоятельств дела, иное толкование положений законодательства не означает допущенной при рассмотрении дела судебной ошибки и не является основанием для пересмотра судебных актов кассационным судом общей юрисдикции.

Изложенные в кассационной жалобе доводы основаны на ошибочном толковании норм материального и процессуального права, повторяют доводы, которые были предметом судебного исследования, данным доводам в судебных постановлениях дана соответствующая оценка, указаны мотивы и сделаны выводы, по которым данные доводы судом не приняты, оснований не согласиться с которыми не имеется.

Признав, что доводы кассационной жалобы не свидетельствуют о наличии обстоятельств, предусмотренных в [статье 379.7](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, кассационный суд не находит оснований для ее удовлетворения и пересмотра обжалуемых судебных актов.

Руководствуясь [статьями 390, 390.1](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции

определила:

решение Калининского районного суда города Санкт-Петербурга от 12 января 2022 года и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 09 августа 2022 года оставить без изменения, кассационную жалобу Федерального государственного автономного научного учреждения "Центральный научно-исследовательский и опытно-конструкторский институт робототехники и технической кибернетики" - без удовлетворения.

Председательствующий

судьи

[Определение Верховного Суда РФ от 5 августа 2019 г. №307-ЭС19-11732 по делу №А52-2304/2018 Об отказе в передаче жалобы в Судебную коллегия Верховного Суда Российской Федерации](#)

Судья Верховного Суда Российской Федерации Тютин Д.В.,
изучив кассационную жалобу акционерного общества "Металлообрабатывающий завод" (ранее - закрытое акционерное общество "Металлообрабатывающий завод") на [постановление](#) Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 22.01.2019 и [постановление](#) Арбитражного суда Северо-Западного округа от 18.04.2019 по делу N А52-2304/2018 Арбитражного суда Псковской области

по заявлению закрытого акционерного общества "Металлообрабатывающий завод" к государственному учреждению - Псковскому региональному отделению Фонда социального страхования Российской Федерации об оспаривании решения, установил:

закрытое акционерное общество "Металлообрабатывающий завод" (далее - общество, заявитель) обратилось в арбитражный суд с заявлением о признании незаконным решения государственного учреждения - Псковского регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации (далее - фонд) от 05.03.2018 N 8246 (5/35) в части отказа в выделении средств на возмещение расходов на выплату ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованному лицу в размере 68 650 рублей 94 копеек (требование уточнено в порядке [статьи 49](#) Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации).

[Решением](#) Арбитражного суда Псковской области от 10.10.2018 заявленное требование удовлетворено.

[Постановлением](#) Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 22.01.2019, оставленным без изменения [постановлением](#) Арбитражного суда Северо-Западного округа от 18.04.2019, [решение](#) суда первой инстанции отменено, в удовлетворении заявления обществу отказано.

В кассационной жалобе заявитель просит отменить постановления судов апелляционной и кассационной инстанций, считая их незаконными и необоснованными, ссылаясь на неправильное применение судами норм материального права.

Согласно [пункту 1 части 7 статьи 291.6](#) Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации по результатам изучения кассационной жалобы, представления судья Верховного Суда Российской Федерации выносит определение об отказе в передаче кассационных жалобы, представления для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации, если изложенные в кассационных жалобе, представлении доводы не подтверждают существенных нарушений норм материального права и (или) норм процессуального права, повлиявших на исход дела, и не являются достаточным основанием для пересмотра судебных актов в кассационном порядке и (или) для решения вопроса о присуждении компенсации за нарушение права на судопроизводство в разумный срок, а также если указанные доводы не находят подтверждения в материалах дела.

Основания для пересмотра судебных актов в кассационном порядке по доводам жалобы отсутствуют.

Как следует из обжалуемых судебных актов, основанием для принятия оспоренного решения послужили выводы фонда о том, что расходы на выплату застрахованному лицу пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет произведены обществом с нарушением требований законодательства Российской Федерации об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Повторно исследовав и оценив представленные в материалы дела доказательства в их совокупности и взаимосвязи, руководствуясь положениями [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, [Федерального закона](#) от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством", [Федерального закона](#) от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального

страхования", [Федерального закона](#) от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей", [Порядка и условий](#) назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей, утвержденных [приказом](#) Минздравсоцразвития России от 23.12.2009 N 1012н, суд апелляционной инстанции пришел к выводам о законности оспоренного решения фонда и об отсутствии нарушений прав и охраняемых законом интересов заявителя. Суд округа согласился с данными выводами.

При этом суды исходили из того, что применение в отношении застрахованного лица установленного заявителем режима сокращенного рабочего времени не может расцениваться как мера, необходимая для продолжения осуществления ухода за ребенком, повлекшая утрату заработка. Соответственно, выплаченное обществом пособие, фактически представляющее собой дополнительное материальное обеспечение работника, не подлежит возмещению за счет средств фонда.

Аналогичный правовой подход сформулирован в [Определении](#) Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 18.07.2017 N 307-КГ17-1728 по делу N А13-2070/2016 и [Определении](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 28.02.2017 N 329-О.

Следует также учесть, что представление документов, подтверждающих наличие трудовых отношений, наступление страхового случая и выплату пособия застрахованному лицу страхователем, не является безусловным основанием для возмещения последнему расходов по обязательному социальному страхованию.

Доводы жалобы по существу сводятся к несогласию заявителя с толкованием судами норм законодательства, регулирующих спорные правоотношения, применительно к установленным фактическим обстоятельствам дела, что в силу [статьи 291.6](#) Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации не является основанием для пересмотра обжалуемых судебных актов в кассационном порядке.

Существенных нарушений норм материального права, а также требований процессуального законодательства, повлиявших на исход судебного разбирательства, судами не допущено.

Исходя из изложенного, руководствуясь [статьями 291.6, 291.8](#) Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, судья Верховного Суда Российской Федерации определил:

отказать в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации.

Судья Верховного Суда Российской Федерации

Д.В. Тютин

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 19 августа 2019 г. №18-КГ19-77 Суд отменил вынесенные ранее судебные решения, которыми отказано в удовлетворении требования о взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск, и направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку нижестоящие судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какая сторона должна их доказывать](#)

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в составе

председательствующего Пчелинцевой Л.М.,

судей Фролкиной С.В., Вавилычевой Т.Ю.

рассмотрела в открытом судебном заседании 19 августа 2019 г. гражданское дело по иску Жуковского Геннадия Владимировича к обществу с ограниченной ответственности "РУСФАСАД" о взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, надбавки за разъездной характер работы, об оплате сверхурочной работы, отмене приказов о привлечении к дисциплинарной ответственности, о взыскании компенсации морального вреда по кассационной жалобе Жуковского Геннадия Владимировича на [решение](#) Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г., которыми в удовлетворении исковых требований отказано.

Заслушав доклад судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В., выслушав объяснения Жуковского Г.В., поддержавшего доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации установила:

Жуковский Геннадий Владимирович 13 декабря 2017 г. обратился в суд с иском к обществу с ограниченной ответственности "РУСФАСАД" (далее - ООО "РУСФАСАД") и с учётом увеличения исковых требований в порядке [статьи 39](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации просил взыскать с ООО "РУСФАСАД" невыплаченную ему заработную плату за ноябрь 2016 г. в размере 16 407 руб., сумму неполностью выплаченной заработной платы за декабрь 2016 года, январь и февраль 2017 года в размере 19 687 руб. 80 коп., оплату за сверхурочную работу, в том числе за работу в ночное время, в сумме 323 468 руб., сумму невыплаченной при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск в размере 30 660 руб. 24 коп., невыплаченную надбавку в размере 20% от оклада за разъездной характер работы в сумме 32 814 руб., невыплаченные суточные в размере 111 300 руб., признать незаконными и отменить приказы генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 13 февраля 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания и от 22 мая 2017 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора, взыскать компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб. и судебные расходы в сумме 35 000 руб.

В обоснование заявленных требований Жуковский Г.В. ссылаясь на то, что с 3 ноября 2016 г. он был принят на работу в ООО "РУСФАСАД" - фактически допущен работодателем к исполнению трудовых обязанностей по должности водителя-экспедитора.

1 декабря 2016 г. между Жуковским Г.В. и ООО "РУСФАСАД" заключён трудовой договор, в соответствии с которым он с 1 декабря 2016 г. был принят на работу в ООО "РУСФАСАД" на должность водителя-экспедитора с испытательным сроком три месяца.

По условиям трудового договора Жуковскому Г.В. установлена 40-часовая рабочая неделя, нормированный рабочий день. Время начала работы с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут (перерыв с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут). За выполнение трудовых обязанностей Жуковскому Г.В. определён должностной оклад в размере 16 407 руб. 60 коп. с указанием на то, что во время испытательного срока заработная плата выплачивается в размере 60% от должностного оклада, что составляет 9845 руб. в месяц.

Поскольку к исполнению трудовых обязанностей по должности водителя-экспедитора Жуковский Г.В. был фактически допущен с 3 ноября 2016 г., то за работу в ноябре 2016 года

работодатель ему должен был выплатить заработную плату, что им сделано не было.

Жуковский Г.В. считает незаконной выплату ему заработной платы в период испытательного срока в размере 9845 руб. (60% от должностного оклада), так как оплата за труд в этот период должна производиться в полном объеме.

Кроме того, работа в должности водителя-экспедитора по своему характеру являлась разъездной, осуществлялась как на территории г. Сочи Краснодарского края, так и с выездами в другие города Российской Федерации, при которых имела место переработка (работа после 18 часов), в том числе работа в ночное время и выходные дни. Работодатель сверхурочную работу не оплачивал, выезды Жуковского Г.В. в командировки не оформлял и выплаты, связанные с командировками, не производил.

Жуковский Г.В. также полагает незаконной невыплату ему работодателем как водителю-экспедитору с разъездным характером работы надбавки в размере 20% к должностному окладу, установленной [постановлением](#) Совета Министров РСФСР от 12 декабря 1978 г. N 579 "Об утверждении перечней профессий, должностей и категорий работников речного, автомобильного транспорта и автомобильных дорог, которым выплачиваются надбавки в связи с постоянной работой в пути, разъездным характером работ, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков".

Приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 13 февраля 2017 г. на Жуковского Г.В. наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за нарушение трудовой дисциплины, выразившееся в том, что 3 февраля 2017 г. он без письменного приказа работодателя приступил к сверхурочной работе в ночное время по своей инициативе.

Приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 22 мая 2017 г. Жуковский Г.В. привлечён к дисциплинарной ответственности в виде выговора за аналогичное нарушение трудовой дисциплины, которое имело место 14 мая 2017 г.

По мнению Жуковского Г.В. привлечение его к дисциплинарной ответственности в соответствии с названными выше приказами является незаконным, поскольку нарушений трудовой дисциплины он не совершал, работу, в том числе и сверхурочно он выполнял не по своей инициативе, а по заданию работодателя. О наличии этих приказов ему стало известно только в ходе судебного разбирательства по данному делу. В нарушение требований [статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации работодатель до наложения дисциплинарных взысканий письменные объяснения по обстоятельствам вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины от него не истребовал, с приказами о наложении дисциплинарных взысканий не ознакомил.

Приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 12 сентября 2017 г. Жуковский Г.В. уволен с работы по [пункту 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника). Полагающиеся при увольнении выплаты получены им только 20 октября 2017 г. не в полном объеме, компенсация за неиспользованный отпуск начислена работодателем также не в полном объеме.

Жуковский Г.В. указывал, что в результате допущенных работодателем многочисленных нарушений трудовых прав он перенёс нравственные страдания и переживания, просил взыскать с ООО "РУСФАСАД" денежную компенсацию морального вреда в размере 50 000 руб.

В суде первой инстанции представитель ответчика ООО "РУСФАСАД" искимые требования не признал, просил применить последствия пропуска Жуковским Г.В. без уважительных причин предусмотренного [частью 2 статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора к требованию о взыскании невыплаченной заработной платы за ноябрь 2016 года.

[Решением](#) Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. в удовлетворении искимых требований Жуковского Г.В. отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г. [решение](#) суда первой инстанции оставлено без изменения.

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. от 23

апреля 2019 г. Жуковскому Г.В. восстановлен пропущенный процессуальный срок для подачи кассационной жалобы на [решение](#) Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г.

В поданной в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации кассационной жалобе Жуковским Г.В. ставится вопрос о передаче жалобы с делом для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации для отмены [решения](#) Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г., как незаконных.

По результатам изучения доводов кассационной жалобы 29 апреля 2019 г. судьёй Верховного Суда Российской Федерации Фролкиной С.В. дело истребовано в Верховный Суд Российской Федерации, и её же определением от 28 июня 2019 г. кассационная жалоба с делом передана для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации.

Лица, участвующие в деле, надлежащим образом извещены о времени и месте рассмотрения дела в кассационном порядке. В судебное заседание суда кассационной инстанции не явился представитель ответчика ООО "РУСФАСАД", сведений о причинах неявки не представил. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь [статьёй 385](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ), считает возможным рассмотреть дело в его отсутствие.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации находит жалобу подлежащей удовлетворению.

Основаниями для отмены или изменения судебных постановлений в кассационном порядке являются существенные нарушения норм материального права или норм процессуального права, которые повлияли на исход дела и без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов, а также защита охраняемых законом публичных интересов ([статья 387](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ)).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации приходит к выводу, что в настоящем деле такого характера существенные нарушения норм материального и процессуального права были допущены судами первой и апелляционной инстанций, и они выразились в следующем.

Судом установлено и следует из материалов дела, что 1 декабря 2016 г. между ООО "РУСФАСАД" в лице генерального директора Фетисова Ю.Ю. и Жуковским Г.В. заключён трудовой договор, в соответствии с которым Жуковский Г.В. с 1 декабря 2016 г. был принят на работу в ООО "РУСФАСАД" на должность водителя-экспедитора (пункт 1.1 трудового договора).

Пунктом 1.3 трудового договора работнику установлен испытательный срок продолжительностью три месяца. В этом же пункте трудового договора оговорено, что в период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

За выполнение трудовых обязанностей Жуковскому Г.В. установлен должностной оклад в размере 16 407 руб. 60 коп., на время испытательного срока работнику выплачивается 60% от должностного оклада, что составляет 9845 руб. в месяц (пункт 5.1 трудового договора).

Пунктом 1.6 трудового договора предусмотрено, что работа по данному трудовому договору имеет разъездной характер.

По условиям трудового договора Жуковскому Г.В. установлена 40-часовая рабочая неделя, нормированный рабочий день. Время начала работы с 9 часов 00 минут до 18 часов 00 минут (перерыв с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут). Работнику предоставляются

выходные дни суббота и воскресенье (пункт 4.1 трудового договора).

В материалах дела имеются представленные Жуковским Г.В. копии маршрутных листов и детализация данных с установленного на закреплённом за Жуковским Г.В. автомобиле бортового устройства (с именной водительской карты), содержащих сведения о его работе сверх предусмотренной трудовым договором продолжительности рабочего времени.

Приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 13 февраля 2017 г. Жуковский Г.В. был привлечён к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение пункта 5.2 Правил внутреннего распорядка и пункта 4.1 трудового договора от 1 декабря 2016 г., выразившееся в том, что 3 февраля 2017 г. он без письменного приказа работодателя приступил к сверхурочной работе в ночное время по своей инициативе.

Приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 22 мая 2017 г. Жуковскому Г.В. объявлен выговор за нарушение пункта 5.2 Правил внутреннего распорядка и пункта 4.1 трудового договора от 1 декабря 2016 г., выразившееся в том, что 14 мая 2017 г. он без письменного приказа работодателя приступил к сверхурочной работе в ночное время по своей инициативе.

В судебном заседании 1 марта 2018 г. ООО "РУСФАСАД" в материалы дела представлены уведомление от 6 февраля 2017 г. на имя Жуковского Г.В. о даче письменного объяснения о причинах работы 3 февраля 2017 г. за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без приказа работодателя (л.д. 149), в котором подпись Жуковского Г.В. отсутствует. Также представлены акты: от 7 февраля 2017 г. об отказе Жуковского Г.В. ознакомиться с уведомлением от 6 февраля 2017 г., от 10 февраля 2017 г. об отказе дать письменные объяснения и от 18 февраля 2017 г. об отказе Жуковского Г.В. поставить подпись, подтверждающую ознакомление с приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 13 февраля 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания (л.д. 150-152).

В этом же судебном заседании ответчиком представлены уведомление от 16 мая 2017 г. на имя Жуковского Г.В., в котором ему предложено представить в письменном виде объяснения о причинах работы 14 мая 2017 г. за пределами нормальной продолжительности рабочего времени без приказа работодателя (л.д. 154), акт от 17 мая 2017 г. об отказе Жуковского Г.В. ознакомиться с уведомлением от 14 мая 2017 г., акт от 19 мая 2018 г. об отказе представить письменные объяснения и акт от 24 мая 2017 г. об отказе от ознакомления с приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 22 мая 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора (л.д. 155-157).

Приказом генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 12 сентября 2017 г. Жуковский Г.В. уволен с работы по [пункту 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (по инициативе работника).

Разрешая спор, суд первой инстанции со ссылкой на нормы [Трудового кодекса](#) Российской Федерации пришёл к выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения предъявленных Жуковским Г.В. к ООО "РУСФАСАД" исковых требований.

Отказывая Жуковскому Г.В. в удовлетворении иска в части требований о взыскании заработной платы за ноябрь 2016 года, суд первой инстанции с учётом заявления представителя ответчика о применении последствий пропуска истцом установленного [частью 2 статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации годовичного срока на обращение в суд с данным требованием пришёл к выводу пропуске Жуковским Г.В. этого срока. Суд первой инстанции исходил из того, что ввиду утверждения Жуковского Г.В. о фактическом допуске его к исполнению трудовых обязанностей в ООО "РУСФАСАД" в должности водителя-экспедитора с 3 ноября 2016 г. выплата заработной платы за ноябрь 2016 года в соответствии со [статьёй 136](#) Трудового кодекса Российской Федерации должна быть произведена ему 3 декабря 2016 г. Между тем в суд с данным требованием Жуковский Г.В. обратился 13 декабря 2017 г., доказательств, свидетельствующих об уважительности причин пропуска предусмотренного [частью 2 статьи 392](#) Трудового кодекса Российской Федерации срока при подаче данного иска в суд, истец не представил и не просил восстановить пропущенный срок.

Принимая [решение](#) об отказе в удовлетворении исковых требований Жуковского Г.В. о взыскании суммы недоплаченной заработной платы за декабрь 2016 года, январь и февраль 2017 года, суд первой инстанции полагал, что заработная плата в период испытания (три месяца) начислена и выплачена Жуковскому Г.В. работодателем в соответствии с условиями трудового договора от 1 декабря 2016 г., то есть в размере 60% должностного оклада. Жуковский Г.В., подписав трудовой договор, с такими условиями был согласен.

Рассматривая иски Жуковского Г.В. о взыскании с ответчика оплаты за сверхурочную работу, в том числе за работу в ночное время, на общую сумму 323 468 руб., и отказывая в их удовлетворении, суд первой инстанции исходил из того, что трудовым договором от 1 декабря 2016 г. Жуковскому Г.В. установлен нормированный график работы, истцом в соответствии со [статьёй 56](#) ГПК РФ не представлено допустимых и относимых доказательств, подтверждающих, что он по распоряжению работодателя привлекался к работе сверхурочно и в ночное время или что он в письменном виде давал своё согласие на выполнение сверхурочной работы. По мнению суда первой инстанции, осуществление работником трудовой деятельности по своей инициативе вне установленного трудовым договором рабочего времени не может признаваться сверхурочной работой, поскольку является нарушением трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка. Именно за сверхурочную работу и работу в ночное время по собственной инициативе 3 февраля и 14 мая 2017 г. Жуковский Г.В. был привлечён к дисциплинарной ответственности приказами генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 13 февраля и 22 мая 2017 г. в виде замечания и выговора соответственно.

Разрешая иск в части требований о признании незаконными и об отмене приказов работодателя о привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности, суд первой инстанции сослался на то, что истец, будучи обязанным соблюдать Правила внутреннего распорядка и установленный трудовым договором режим рабочего времени, выполнял свои трудовые обязанности сверхурочно и в ночное время без соответствующего распоряжения или приказа работодателя. Суд счёл, что ответчиком в материалы дела представлены доказательства соблюдения работодателем установленных [статьями 192, 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации процедуры и сроков при привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности в соответствии с оспариваемыми приказами, в связи с чем отказал в удовлетворении требований истца в указанной части. Суд первой инстанции также отметил, что доводы Жуковского Г.В. о фальсификации ответчиком документов о привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности в ходе судебного разбирательства не подтвердились, они опровергаются представленными ответчиком данными автоматизированной информационной системы ГЛОНАСС, согласно которым в дни предоставления истцу актов и приказов для ознакомления он находился в г. Сочи.

Отказывая в удовлетворении иска Жуковского Г.В. в части требований о взыскании с ответчика надбавки в размере 20% к должностному окладу в связи с разъездным характером работы и суточных (командировочных), суд первой инстанции указал на то, что нормы [Трудового кодекса](#) Российской Федерации не устанавливают размеров и порядка возмещения работнику расходов, связанных с разъездным характером работы. Эти вопросы подлежат регулированию в соответствующих локальных нормативных актах, однако локальными актами ООО "РУСФАСАД" и условиями трудового договора, заключённого с Жуковским Г.В., не предусмотрена выплата работнику компенсации за разъездной характер работы и возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы, в том числе выплата суточных (командировочных).

Суд первой инстанции не нашёл оснований для удовлетворения требований Жуковского Г.В. о взыскании с ООО "РУСФАСАД" компенсации за неиспользованный отпуск, полагая, что такая компенсация была начислена ответчиком истцу в полном объёме, им не получена по собственной инициативе.

В удовлетворении требований Жуковского Г.В. о взыскании компенсации морального вреда судом первой инстанции также отказано, поскольку работодателем ООО "РУСФАСАД"

не допущено нарушения прав истца как работника.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием, дополнительно приведя довод о том, что при заключении трудового договора, содержащего условия о сроке испытания и об оплате труда в период испытания, Жуковский Г.В. ознакомился с условиями трудового договора, в том числе в части оплаты труда, и был с ними согласен, что подтверждается его подписью в трудовом договоре.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает, что выводы судебных инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением требований процессуального закона.

1. Исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с [Конституцией](#) Российской Федерации основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются, в частности, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом [минимального размера оплаты труда](#); обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту; обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров ([абзацы седьмой, пятнадцатый, шестнадцатый статьи 2](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров ([часть 1 статьи 9](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению ([часть 2 статьи 9](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

В силу [части 3 статьи 11](#) Трудового кодекса Российской Федерации все работодатели (физические и юридические лица независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы ([абзац пятый части 1 статьи 21](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности ([абзацы второй и шестой части 2 статьи 22](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовые отношения в силу положений [части 1 статьи 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Требования к содержанию трудового договора определены [статьёй 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой в трудовом договоре предусматриваются как обязательные его условия, так и другие (дополнительные) условия по соглашению сторон.

Так, [частью 2 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что обязательными для включения в трудовой договор являются в том числе следующие условия: условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада)

работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности условие об испытании ([абзац третий части 4 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Частью 1 статьи 70](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что при заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов ([часть 3 статьи 70](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Часть 1 статьи 129](#) Трудового кодекса Российской Федерации определяет заработную плату работника как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда ([статья 132](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([части 1 и 2 статьи 135](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведённых нормативных положений следует, что [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации каждому работнику гарантируется своевременная и в полном размере выплаты заработной платы, которая устанавливается трудовым договором и зависит от квалификации работника, количества и качества затраченного труда.

Условие об оплате труда является обязательным для включения в трудовой договор, в котором не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При включении таких условий в трудовой договор они не подлежат применению.

Если в трудовом договоре по соглашению сторон предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия порученной работе, на такого работника в период испытания распространяются положения трудового законодательства, в том числе и о своевременной и в полном объёме выплате заработной платы, размер которой устанавливается

в зависимости от квалификации работника, количества и качества затраченного им труда. Обязанностью работодателя является обеспечение работникам равной оплаты труда за труд равной ценности.

Суд первой инстанции при разрешении исковых требований Жуковского Г.В. о взыскании суммы недоплаченной заработной платы за период испытания не принял во внимание нормы [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, подлежащие применению к спорным отношениям, и сделал не основанный на законе вывод о законности выплаты работодателем Жуковскому Г.В. в период испытания заработной платы в размере 60% должностного оклада. Суд не учёл, что условие трудового договора, заключённого между ООО "РУСФАСАД" и Жуковским Г.В., об установлении работнику в период испытания заработной платы в размере 60% должностного оклада ухудшает положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством, поскольку не обеспечивает ему получение равной с другими работниками оплаты за труд равной ценности. Такое условие трудового договора в силу [части 2 статьи 9](#) Трудового кодекса Российской Федерации не подлежало применению, вследствие чего доводы судебных инстанций о том, что Жуковский Г.В., подписав трудовой договор, согласился с его условиями, приведённые в обоснование вывода о законности выплаты Жуковскому Г.В. заработной платы в период действия срока испытания в размере 60% должностного оклада, являются ошибочными.

2. Согласно [части 1 статьи 91](#) Трудового кодекса Российской Федерации рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с данным кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником ([части 2, 4 статьи 91](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[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 учёте рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия, в частности при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей ([пункт 1 части 2 статьи 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год ([часть 6 статьи 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

[Частью 7 статьи 99](#) Трудового кодекса Российской Федерации на работодателя возложена обязанность обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ([статья 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Правила оплаты сверхурочной работы установлены в [статье 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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).

Из приведённых норм [Трудового кодекса](#) Российской Федерации следует, что сверхурочной является работа, выполняемая работником в пределах его трудовой функции по инициативе (распоряжению, предложению или с ведома) работодателя сверх нормы рабочего времени, установленной для него законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами по месту его основной работы. На работодателя законом возложена обязанность вести точный учёт продолжительности сверхурочной работы работника и оплачивать такую работу в повышенном размере.

Отказывая в удовлетворении требования Жуковского Г.В. о взыскании оплаты за сверхурочную работу и за работу в ночное время, суд исходил из недоказанности истцом привлечения его по распоряжению работодателя к работе сверхурочно и в ночное время, а также недоказанности наличия его письменного согласия на выполнение такой работы.

Между тем, как следует из материалов дела, в ходе судебного разбирательства в обоснование заявленных требований о взыскании оплаты за сверхурочную работу Жуковский Г.В. ссылался на то, что в период трудовой деятельности в ООО "РУСФАСАД" он неоднократно по инициативе работодателя выполнял работу за пределами установленной для него трудовым договором продолжительности рабочего времени, в частности, выезжал за пределы г. Сочи в рейсы на несколько суток. Жуковский Г.В. указывал, что доказательствами, подтверждающими выполнение им сверхурочной работы по инициативе работодателя, на основании которых возможно определить количество выездов и их продолжительность, являются относящиеся к документам первичного бухгалтерского учёта путевые листы, выписываемые работодателем в спорный период на транспортное средство, которым управлял Жуковский Г.В. Истец лишён возможности самостоятельно представить эти документы, так как они находятся у ответчика. Представителем истца неоднократно в ходе рассмотрения дела в суде первой инстанции заявлялись ходатайства об истребовании у ООО "РУСФАСАД" путевых листов, товарно-транспортных накладных, подтверждающих выполнение Жуковским Г.В. работы по инициативе работодателя за пределами установленной для работника трудовым договором продолжительности рабочего времени (л.д. 63, 64, 111, 114, 115, 134, 191, 200).

Однако суд первой инстанции отказал в удовлетворении данных ходатайств, тем самым в нарушение требований [части 1 статьи 57](#) ГПК РФ (о представлении и об истребовании доказательств) фактически устранился от оказания содействия стороне истца в собирании доказательств, вследствие чего не установил обстоятельства, имеющие значение для дела, - осуществление истцом сверхурочной работы не по своей инициативе, а по указанию работодателя. Суд не принял во внимание то обстоятельство, что истец не имел возможности самостоятельно получить такие доказательства, так как ответчик ООО "РУСФАСАД" отказался предоставить ему требуемые документы.

Кроме того, судебными инстанциями в нарушение требований [статьи 67](#) ГПК РФ не дана оценка представленным истцом в материалы копиям маршрутных листов и детализации данных

с установленного на закреплённом за Жуковским Г.В. автомобиле бортового устройства (с именной водительской карты), содержащих сведения о его работе сверх предусмотренной трудовым договором продолжительности рабочего времени.

Ввиду изложенного вывод судебных инстанций о том, что истцом в соответствии со [статьёй 56](#) ГПК РФ не представлено допустимых и относимых доказательств, подтверждающих, что по распоряжению работодателя он привлекался к работе сверхурочно и в ночное время или что работодатель в письменном виде давал своё согласие на выполнение сверхурочной работы, нельзя признать правомерным.

3. Согласно [части 1 статьи 168.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие); иные расходы, произведённые работниками с разрешения или ведома работодателя.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, указанных в [части 1 статьи 168.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, а также перечень работ, профессий, должностей этих работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

Суд первой инстанции, в обоснование вывода об отсутствии оснований для удовлетворения требований Жуковского Г.В. о взыскании с ООО "РУСФАСАД" надбавки в размере 20% к должностному окладу в связи с разъездным характером работы и суточных (командировочных) сослался на то, что локальными актами ООО "РУСФАСАД" и условиями трудового договора, заключённого с Жуковским Г.В., не предусмотрена выплата работнику компенсации за разъездной характер работы и возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы, в том числе выплата суточных (командировочных).

В то же время в материалах дела отсутствуют действующее в ООО "РУСФАСАД" Положение об оплате труда, должностная инструкция по должности водителя-экспедитора, которую занимал Жуковский Г.В., а также иные локальные нормативные акты, регулирующие в ООО "РУСФАСАД" вопросы оплаты труда, в том числе при разъездном характере работы. Предметом исследования судебных инстанций эти документы не являлись и правовой оценки не получили. Представителем истца в судебных заседаниях 1 и 5 марта 2018 г. заявлялись ходатайства об истребовании у ответчика указанных документов, но в удовлетворении этих ходатайств суд первой инстанции без приведения мотивов отказал, в связи с чем не были установлены обстоятельства, имеющие значение для разрешения иска в этой части требований. Вследствие этого вывод суда первой инстанции о том, что локальными актами ООО "РУСФАСАД" и условиями трудового договора, заключённого с Жуковским Г.В., не предусмотрена выплата работнику компенсации за разъездной характер работы и возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы, в том числе выплата суточных (командировочных), как не основанный на материалах дела и нормах права, регулирующих спорные отношения, является незаконным.

4. Согласно положениям [статьи 192](#) Трудового кодекса Российской Федерации 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.

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен [статьёй 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Статьёй 193 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение

работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт ([части 1-6](#) данной статьи).

Разрешая иск в части требований Жуковского Г.В. к ООО "РУСФАСАД" о признании незаконными и об отмене приказов генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 13 февраля 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания и от 22 мая 2017 г. о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора, суд первой инстанции исходил из того, что истец выполнял свои трудовые обязанности 3 февраля и 14 мая 2017 г. сверхурочно и в ночное время без соответствующего распоряжения или приказа работодателя, тем самым нарушил трудовую дисциплину и правила внутреннего распорядка. Суд также указал на то, что ответчиком в материалы дела представлены доказательства соблюдения работодателем установленных [статьями 192, 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации процедуры и сроков при привлечении Жуковского Г.В. к дисциплинарной ответственности в соответствии с оспариваемыми приказами.

В силу положений [статей 67, 71, 195-198](#) ГПК РФ выводы суда о фактах, имеющих значение для дела, не должны быть общими и абстрактными, они должны быть указаны в судебном постановлении убедительным образом со ссылками на нормативные правовые акты и доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости ([статьи 59, 60](#) ГПК РФ). В противном случае нарушаются задачи и смысл гражданского судопроизводства, установленные [статьёй 2](#) названного кодекса.

Эти требования процессуального закона судом первой инстанции при рассмотрении иска в указанной части фактически выполнены не были.

Жуковский Г.В., заявляя требования о признании незаконными приказов работодателя о привлечении его к дисциплинарной ответственности, приводил доводы об отсутствии с его стороны нарушений трудовой дисциплины, так как работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в том числе 3 февраля и 14 мая 2017 г. он выполнял не по своей инициативе, а по заданию ответчика и в оговорённое им время. Приказы генерального директора ООО "РУСФАСАД" от 13 февраля и 22 мая 2017 г. о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора были представлены ответчиком в материалы дела только в ходе судебного разбирательства по данному делу (12 января 2018 г.). О наличии этих приказов истцу до рассмотрения настоящего спора не было известно, до наложения дисциплинарных взысканий письменные объяснения по обстоятельствам вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины работодатель от него не истребовал, с приказами о наложении дисциплинарных взысканий не ознакомил. Документы, подтверждающие соблюдение работодателем установленного [статьёй 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации порядка применения дисциплинарных взысканий, были приобщены судом первой инстанции к материалам дела по ходатайству представителя ответчика только в судебном заседании 1 марта 2018 г. Представителем истца в судебном заседании 5 марта 2018 г. было заявлено о фальсификации ответчиком актов об отказе Жуковского Г.В. дать письменные объяснения по обстоятельствам вменяемых ему нарушений трудовой дисциплины и

ознакомиться с приказом о дисциплинарном взыскании со ссылкой на то, что в даты, указанные в актах, истец согласно имеющимся в деле маршрутным листам находился в рейсах за пределами г. Сочи. Суд оставил это заявление представителя истца без внимания и в том же судебном заседании разрешил спор, приняв [решение](#) об отказе в удовлетворении исковых требований Жуковского Г.В. Ссылка суда первой инстанции на предоставленные ответчиком данные автоматизированной информационной системы ГЛОНАСС, согласно которым истец в указанные им даты находился в г. Сочи, не может быть принята во внимание, так как в материалах дела такие доказательства отсутствуют.

5. Нельзя согласиться с выводом суда первой инстанции об отсутствии оснований для удовлетворения требования Жуковского Г.В. о взыскании с ООО "РУСФАСАД" компенсации за неиспользованный отпуск, в связи с тем, что такая компенсация была начислена ответчиком истцу в полном объеме и не была им получена по собственной инициативе. Как следует из материалов дела, истец в обоснование данного требования в заявлении об увеличении исковых требований от 16 января 2018 г. указывал на то, что при расчёте компенсации за неиспользованный отпуск работодатель незаконно не учёл суммы заработной платы, недоплаченные ему в период испытательного срока, и суммы непроизведённой ему оплаты за сверхурочную работу и работу в ночное время (л.д. 58-61). Судом первой инстанции это требование Жуковского Г.В., исходя из приведённых им в заявлении мотивов, фактически не было рассмотрено.

6. С учётом нарушения работодателем трудовых прав Жуковского Г.В. на выплату заработной платы в полном объеме в период испытания, на оплату за сверхурочную работу и выплату компенсации за разъездной характер работы подлежали разрешению судом первой инстанции требования истца о взыскании компенсации морального вреда в соответствии со [статьёй 237](#) Трудового кодекса Российской Федерации, предусматривающей компенсацию морального вреда, причинённого работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, что судом первой инстанции сделано не было.

Нарушения, допущенные судом первой инстанции, не были устранены и судом апелляционной инстанции.

Таким образом, судебные инстанции при рассмотрении настоящего дела в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какая сторона должна их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем вывод судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований Жуковского Г.В. не может быть признан основанным на нормах закона.

Ввиду изложенного обжалуемые судебные постановления нельзя признать законными, поскольку они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов заявителя, что согласно [статье 387](#) ГПК РФ является основанием для отмены [решения](#) Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г. и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции в ином составе суда.

При новом рассмотрении дела суду следует учесть изложенное и разрешить спор в соответствии с подлежащими применению к спорным отношениям сторон нормами права и установленными по делу обстоятельствами.

Руководствуясь [статьями 387, 388, 390](#) ГПК РФ, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации определила:

[решение](#) Центрального районного суда г. Сочи Краснодарского края от 5 марта 2018 г. и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 26 июня 2018 г. отменить.

Направить дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции - Центральный

районный суд г. Сочи Краснодарского края в ином составе суда.

Председательствующий

Пчелинцева Л.М.

Судьи

Фролкина С.В.

Вавилычева Т.Ю.

[Письмо Федеральной службы государственной статистики от 10 июля 2019 г. №07-07-2/2412-ДР «О представлении формы федерального статистического наблюдения №3-Ф»](#)

Вопрос: Компания задержала выплату зарплаты сотрудникам за апрель - вместо того, чтобы перевести деньги 15 мая, перечислили их 22 мая. В случае задержки заработной платы необходимо сдавать в Росстат сведения по [форме №3-Ф](#). Но, судя по правилам заполнения

формы, делать это нужно только если по состоянию на 1 число месяца у работодателя есть задолженность перед сотрудниками ([п. 1](#) Приложения №6, утв. [приказом](#) Росстата от 06.08.2018 №485). В нашем случае, по состоянию на 1 июня 2019 года задолженности по зарплате перед сотрудниками уже не было. Должна ли компания в этом случае заполнить и представить в Росстат сведения по форме №3-Ф? Какая ответственность предусмотрена для компании, если она неправомерно не представит сведения по форме №3-Ф?

Управление статистики труда Федеральной службы государственной статистики по вопросу предоставления формы федерального статистического наблюдения [№3-Ф](#) «Сведения о просроченной задолженности по заработной плате» (далее - форма №3-Ф) разъясняет.

В соответствии с [пунктом 1](#) Указаний по заполнению формы N 3-Ф сведения заполняются по состоянию на 1 число каждого месяца и предоставляются в территориальный орган Росстата по месту своего нахождения на следующий день после отчетной даты юридическими лицами только при наличии просроченной задолженности по заработной плате работникам (кроме субъектов малого предпринимательства), основной вид деятельности которых относится к следующим группам ОКВЭД2: растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях ([код 01](#)); лесозаготовки ([код 02.20](#)); рыболовство и рыбоводство ([код 03](#)); добыча полезных ископаемых ([раздел В](#)); обрабатывающие производства ([раздел С](#)); обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха ([раздел D](#)); водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений ([раздел E](#)); строительство ([раздел F](#)); деятельность сухопутного и трубопроводного транспорта ([код 49](#)); деятельность водного транспорта ([код 50](#)); деятельность воздушного и космического транспорта ([код 51](#)); складское хозяйство и вспомогательная транспортная деятельность ([код 52](#)); производство кинофильмов, видеофильмов и телевизионных программ ([код 59.1](#)); деятельность в области телевизионного и радиовещания ([код 60](#)); управление недвижимым имуществом за вознаграждение или на договорной основе ([код 68.32](#)); научные исследования и разработки ([код 72](#)); образование ([раздел P](#)); деятельность в области здравоохранения и социальных услуг ([раздел Q](#)); деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений ([код 90](#)); деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры ([код 91](#)); деятельность в области отдыха и развлечений ([код 93.2](#)).

В случае отсутствия просроченной задолженности отчет не предоставляется. В статистических целях основной вид деятельности (ОВД) организации определяется в соответствии с [Методическими указаниями](#) по определению основного вида экономической деятельности хозяйствующих субъектов на основе Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД2) для формирования сводной официальной статистической информации, утвержденными [приказом](#) Росстата от 31 декабря 2014 г. №742.

В случае, если организация задержала выплату заработной платы, но выплатила ее до 1 числа следующего месяца, отчет по [форме №3-Ф](#) не предоставляется.

2. Согласно [части 1 статьи 13.19](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях непредоставление респондентами субъектам официального статистического учета первичных статистических данных в установленном порядке или несвоевременное предоставление этих данных, либо предоставление недостоверных первичных статистических данных влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц - от двадцати тысяч до семидесяти тысяч рублей. Повторное совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 статьи 13.19 КоАП РФ, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от ста тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

Врио начальника Управления статистики труда
Росстата

Е.В. Полянская

Организация воинского учёта работодателем и штрафные санкции за его отсутствие в 2023 году

В соответствии с подп.6 п.1 ст.8 Федерального закона от 31.05.1996 №61-ФЗ «Об обороне» (далее - Закон №61-ФЗ), подп.11 п.1 ст.9 Федерального закона от 26.02.1997 №31-ФЗ «О мобилизационной подготовке и мобилизации в Российской Федерации» (далее - Закон №31-ФЗ), Федерального закона от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее - Закон №53-ФЗ) все организации, независимо от форм собственности, обязаны вести воинский учет работников.

В обязанности организаций в области обороны, мобилизационной подготовки и мобилизации входит в том числе осуществление воинского учета работников (выполнение работы по воинскому учету граждан, пребывающих в запасе и работающих в этих организациях) (подп.6 п.1 ст.8 Закона №61-ФЗ, подп.11 п.1 ст.9 Закона №31-ФЗ).

Согласно п.7 ст.8 Закона №53-ФЗ, п.9 Положения о воинском учете, утвержденного постановлением Правительства РФ от 27.11.2006 №719 (далее - Положение), организации и их должностные лица исполняют обязанности по организации и ведению воинского учета граждан в соответствии с законодательством РФ, Положением и Методическими рекомендациями, разрабатываемыми Минобороны Российской Федерации.

Воинский учет граждан осуществляется организациями по месту их работы. За состояние воинского учета, осуществляемого организациями, отвечают их руководители (п.9 Положения, п.9 Методических рекомендаций Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации по ведению воинского учета в организациях (2017г.), далее - Методические рекомендации).

В соответствии с п.12 Постановления Правительства Российской Федерации от 27.11.2006 №719 «Об утверждении Положения о воинском учете» число работников, осуществляющих воинский учет в организациях, определяется с учетом следующих норм:

- а) 1 работник, выполняющий обязанности по совместительству, - при наличии на воинском учете менее 500 граждан;
- б) 1 освобожденный работник - при наличии на воинском учете от 500 до 2000 граждан;
- в) 2 освобожденных работника - при наличии на воинском учете от 2000 до 4000 граждан;
- г) 1 освобожденный работник на каждые последующие 3000 граждан, состоящих на воинском учете.

При наличии в организации двух и более работников, осуществляющих воинский учет, они объединяются в отдельное подразделение - военно-учетный стол.

Согласно п.39 Методических рекомендаций по ведению воинского учета в организациях, утвержденных Генеральным штабом Вооруженных Сил Российской Федерации 11.07.2017, в каждой организации разрабатываются (ведутся):

- приказ об организации воинского учета граждан, в том числе бронирования граждан, пребывающих в запасе, по форме согласно приложению №4 к Методическим рекомендациям;
- план работы по ведению воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе (примерная форма приведена в приложении №17 к Методическим рекомендациям);
- картотека карточек граждан, поставленных на воинский учет (в Методических рекомендациях идет речь о личных карточках формы №Т-2, однако действующая сейчас Инструкция об организации работы по обеспечению функционирования системы воинского учета, утвержденная приказом Министра обороны РФ от 22.11.2021 №700, предусматривает специальную форму для карточек, по которым в организациях осуществляется воинский учет призывников и военнообязанных. Это форма №10, приведенная в приложении №22 к Инструкции);
- журнал проверок осуществления воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе Вооруженных Сил Российской Федерации;
- расписки в приеме от граждан документов воинского учета (приложение №14 к Методическим рекомендациям);
- служебное делопроизводство (отдельное дело) по вопросам ведения воинского учета граждан и бронирования граждан, пребывающих в запасе, в организации;
- другие документы в соответствии с требованиями, устанавливаемыми федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления и руководителями организаций;
- справочная информация по воинскому учету, мобилизационной подготовке и мобилизации.

Как правило, в справочную информацию включаются распечатанные тексты нормативных правовых актов, на основании которых ведется воинский учет или которые связаны с воинским учетом, в том числе Федеральный конституционный закон «О военном положении»; Федеральный закон «Об обороне»; Федеральный закон «О мобилизационной

подготовке и мобилизации в Российской Федерации»; Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе»; выписка из КоАП РФ об ответственности за нарушение гражданами правил воинского учета; Положение о воинском учете; Положение о призыве на военную службу граждан Российской Федерации, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 11.11.2006 №663; Положение о проведении военных сборов, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 29.05.2006 №333; Методические рекомендации; образцы документов воинского учета.

Из информации, размещенной на официальных сайтах органов государственной власти и органов местного самоуправления, следует, что при ежегодной сверке учетных данных все организации, расположенные на территории муниципального образования, обязаны предоставлять в местную Комиссию по бронированию граждан, пребывающих в запасе, в том числе карточку учета организации (форма №18).

Указанная карточка заверяется печатью и подписью руководителя организации и является основным ежегодным документом о состоянии работы по бронированию граждан, пребывающих в запасе, и обеспеченности организаций трудовыми ресурсами на период мобилизации и на военное время.

Согласно п. 32 Положения в целях поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в учетных документах, и обеспечения поддержания в актуальном состоянии сведений, содержащихся в документах воинского учета военных комиссариатов, работники, осуществляющие воинский учет в организациях:

а) направляют в 2-недельный срок в соответствующие военные комиссариаты и (или) органы местного самоуправления сведения о гражданах, подлежащих воинскому учету и принятию (поступлению) или увольнению (отчислению) их с работы (из образовательных организаций). В случае необходимости, а для призывников в обязательном порядке, в целях постановки на воинский учет по месту жительства или месту пребывания, в том числе не подтвержденным регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, либо уточнения необходимых сведений, содержащихся в документах воинского учета, оповещают граждан о необходимости личной явки в соответствующие военные комиссариаты или органы местного самоуправления;

б) направляют в 2-недельный срок по запросам соответствующих военных комиссариатов и (или) органов местного самоуправления необходимые сведения о гражданах, состоящих на воинском учете, а также о гражданах, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете;

в) представляют ежегодно, в сентябре, в соответствующие военные комиссариаты списки граждан мужского пола 15- и 16-летнего возраста, а до 1 ноября - списки граждан мужского пола, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет в следующем году (письмо Минобороны России от 02.03.2020 №207/1/692);

г) сверяют не реже 1 раза в год сведения о воинском учете, содержащиеся в учетных документах, со сведениями, содержащимися в документах воинского учета граждан;

д) сверяют не реже 1 раза в год в порядке, определяемом Министерством обороны Российской Федерации, сведения о воинском учете, содержащиеся в учетных документах, со сведениями, содержащимися в документах воинского учета соответствующих военных комиссариатов и (или) органов местного самоуправления;

е) вносят в учетные документы сведения об изменениях семейного положения, образования, структурного подразделения организации, должности, места жительства или места пребывания, в том числе не подтвержденных регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, состояния здоровья граждан, состоящих на воинском учете, и в 2-недельный срок сообщают об указанных изменениях в военные комиссариаты;

ж) оповещают граждан о вызовах (повестках) соответствующих военных комиссариатов или органов местного самоуправления и обеспечивают им возможность своевременной явки в

места, указанные военными комиссариатами, в том числе в периоды мобилизации, военного положения и в военное время.

За правонарушения в области воинского учета установлена административная ответственность.

Согласно нормам главы 21 КоАП РФ к административной ответственности за правонарушения в области воинского учета может быть привлечен руководитель организации или другое ответственное за военно-учетную работу должностное лицо организации:

- за непредставление в установленный срок в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, списков работников, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет, налагается административный штраф в размере от 300 до 1000 рублей (ст.21.1 КоАП РФ);
- за неоповещение работника о вызове по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет, а также необеспечение возможности своевременной явки по вызову налагается административный штраф в размере от 500 до 1000 рублей (ст.21.2 КоАП РФ);
- за несообщение в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, сведений о принятых либо уволенных работниках, состоящих (обязанных состоять) на воинском учете, налагается административный штраф в размере от 300 до 1000 рублей (ч.3 ст.21.4 КоАП РФ).

Коротко об интересном

Сотрудник организации работает во вторник, в среду, четверг, пятницу и субботу. Выходные - воскресенье и понедельник. Если его выходной совпал с праздником, должна ли организация предоставить дополнительный выходной (например: 1 мая - понедельник, у сотрудника выходной, который совпал с праздничным днем)?

Нерабочий праздничный день 1 мая 2023 года, выпадающий на понедельник, являющийся для работника выходным днем, должен быть перенесен на следующий после праздничного рабочий день, то есть на вторник 2 мая 2023 года.

Обоснование:

Выходные и нерабочие праздничные дни относятся ко времени отдыха (ст.107 ТК РФ), в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может

использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ). В соответствии с приведенными нормами выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) и нерабочие праздничные дни являются различными видами времени отдыха.

Единый для всех работодателей и работников перечень нерабочих праздничных дней на территории Российской Федерации установлен ч.1 ст.112 ТК РФ.

На основании ч.2 ст.112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с январскими праздниками (с 1 по 8 января). Этот перенос осуществляется автоматически. Дополнительные нормативные правовые акты в таких случаях не издаются.

Перенос выходных дней, предусмотренный ч.2 ст.112 ТК РФ, является обязательным при всех режимах работы, при которых работа в праздничные дни не производится. Перенос выходных дней, совпадающих с праздниками, не осуществляется только в отношении сотрудников, занятых на работах, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (например: непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения и др.) (п.2 Порядка, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 №588н, исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю).

Два выходных дня, которые совпадают с январскими праздниками, переносятся на другие дни в очередном календарном году нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации (ч.5 ст.112 ТК РФ).

Обратим внимание, во всех случаях переносятся именно выходные дни, совпадающие с праздниками или примыкающие к ним. Перенос самих праздничных дней нормативными актами не предусмотрен.

При этом необходимо учитывать, что федеральные законы и нормативные правовые акты Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни меняют график работы конкретных работников только при условии, что дни, переносимые таким актом, в соответствии с режимом рабочего времени и времени отдыха таких работников являются выходными.

В связи с этим для работника, которому установлена пятидневная рабочая неделя с выходными в воскресенье и понедельник, нерабочий праздничный день 1 мая 2023 года, выпадающий на понедельник, являющийся для работника выходным днем, должен быть перенесен на следующий после праздничного рабочий день, то есть на вторник 2 мая 2023 года (решение Серпуховского городского суда Московской области от 14.05.2015 по делу №2-1303/2015).

Есть ли какие-то правила приема на работу во вновь присоединенные территории (Донецкая Народная Республика и т.д.)? У них нет военных билетов. Военные комиссариаты еще не работают. Как считать стаж по трудовой книжке? Требуется ли перевод трудовой книжки и других документов?

С 5 октября 2022 года вступил в силу Федеральный конституционный закон от 04.10.2022 №5-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Донецкой Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Донецкой Народной Республики».

Данный нормативный акт, помимо прочего, предусматривает, что гражданство ДНР прекращается со дня принятия республики в Российскую Федерацию и образования в составе РФ новых субъектов; а граждане ДНР со дня принятия республики в Российскую Федерацию приобретают гражданство РФ в результате признания их гражданами Российской Федерации

при условии принесения Присяги гражданина Российской Федерации (паспорт гражданина Российской Федерации выдается после принесения Присяги).

Буквальное толкование указанных норм приводит к выводу, что до получения российского паспорта лица с паспортами ДНР должны рассматриваться как лица без гражданства; при этом вопрос о возможности трудоустройства таких лиц остается открытым, поскольку неясно, является ли это лицо временно пребывающим, временно или постоянно проживающим на территории Российской Федерации в отсутствие соответствующих разрешительных документов. Официальные разъяснения по данному вопросу отсутствуют.

При наличии у гражданина ДНР действительного паспорта Украины он может быть трудоустроен по нему в соответствии с положениями Указа Президента Российской Федерации от 27.08.2022 №585 «О временных мерах по урегулированию правового положения лиц, состоявших в гражданстве Донецкой Народной Республики или Луганской Народной Республики, и граждан Украины в Российской Федерации». То есть он может осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации без разрешения на работу или патента и без учета требований к заявленной цели визита в Российскую Федерацию после проведения территориальным органом МВД РФ идентификации личности по отпечаткам пальцев (ладоней) рук (далее - идентификация личности), а в случае отсутствия дактилоскопической информации - после проведения указанным территориальным органом дактилоскопической регистрации и фотографирования, а также после прохождения ими медицинского освидетельствования.

После получения паспорта Российской Федерации бывшие жители ДНР считаются российскими гражданами и трудоустраиваются в обычном порядке.

Отсутствие у кандидата в работники военного билета не является препятствием для трудоустройства как до приобретения им гражданства Российской Федерации, так и после.

Период работы сотрудника на территории Украины включается в страховой стаж для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, при этом подтверждающий данные периоды работы документ (в данном случае трудовая книжка) требует заверенного перевода на русский язык.