**ВЫХОДЦЕВ А.С.**

[**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ЗА I ПОЛУГОДИЕ 2017 Г.**](http://www.hr-ok.ru/content/seminars/7147/)

*Работнику организации, который не является водителем, но которому работодателем предоставлен автотранспорт, может быть признан водителем, если в организации ведутся маршрутные листы и в должностной инструкции такого работника присутствуют требования по управлению автомобилем* (Решение по жалобе на постановление по делу об административном правонарушении Советского районного суда г. Краснодара от 24 августа 2015 года г., решение Краснодарского краевого суда от 29 сентября 2015 года, Постановление Верховного Суда РФ от 19.12.2016 N 18-АД16-173).

Организация была привлечена Государственной инспекцией труда к административной ответственности в связи с тем, что в отношении водителя Т.В. не проводились предрейсовые медицинские осмотры. Не согласившись с вынесенным решением, организация обратилась в суд.

Из жалобы представителя организации следовало, что Т.В. не работал в должности водителя, а занимал должность старшего торгового представителя, что, по мнению представителя организации, не создало ему новою трудовую функцию при управлении транспортным средством.

Однако, районным судьей было установлено, что данный факт противоречит должностной инструкции организации, из которой следовало, что на должность старшего торгового представителя назначается лицо имеющее высшее или средне-специальное образование, водительское удостоверение категории "В", стаж вождения не менее 1 года. При выезде на маршрут старший торговый представитель обязан был иметь маршрутную книгу, состоящую из карты маршрута с отмеченными торговыми точками для посещений.

Краевой суд оставил решение районного суда без изменений.

Верховный суд РФ также встал на сторону Государственной инспекции труда и пришел к выводу, что фактические обстоятельства совершенного организацией правонарушения подтверждаются собранными по делу доказательствами: актом проверки, протоколом об административном правонарушении, должностной инструкцией старшего торгового представителя, путевыми листами легкового автомобиля. Суд также учел, что в рассматриваемом случае Т.В. значился водителем в путевых листах легкового автомобиля общества. При таких обстоятельствах доводы организации о том, что Т.В. не осуществлял трудовые функции в качестве водителя, противоречат совокупности собранных по делу доказательств. Таким образом, организация совершила нарушение, которое заключалось в том, что названному лицу в период его работы в качестве водителя транспортного средства не проводились обязательные предрейсовые медицинские осмотры.

|  |
| --- |
| *При определении срока исковой давности суд должен применяться тот срок, который действовал на момент возникновения у работника права требования оспариваемой суммы, то есть даты ее выплаты* **(Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 02 марта 2017 г. по делу N 33-3472/2017).** |

В соответствии с [частью второй статьи 392](garantF1://12025268.3924) ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении. В данную статью ранее были внесены изменения, которые начали действовать с 3 октября 2016 года. До этого момента в отношении споров о невыплате заработной платы применялся общий срок обращения в суд, установленный [частью первой статьи 392](garantF1://12025268.3921) ТК РФ, - 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В соответствии с позицией судов при решении вопроса о пропуске работником срока на обращение в суд должен применяться тот срок, который действовал на момент возникновения у работника права требования оспариваемой суммы, то есть даты ее выплаты.

*Государственная инспекция труда не может решать вопрос об обоснованности привлечения работника работодателем к дисциплинарной ответственности* (**Постановление Верховного Суда РФ от 3 марта 2017 г. N 18-АД17-6).**

Постановлением Государственной инспекции труда организация признана виновной в совершении административного правонарушения, связанного с необоснованным привлечением работника к дисциплинарной ответственности. Работодателем неоднократно были применены к Р.А. дисциплинарные взыскания за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. Р.А. обратился в Государственную инспекцию труда, в том числе, по фактам применения к нему дисциплинарных взысканий, в результате чего в организации была проведена проверка.

По результатам проверки Государственной инспекции труда было вынесено постановление о совершении организацией нарушения, выразившегося в необоснованном применении к Р.А. дисциплинарного взыскания в виде выговора.

Организация обратилась в суд. Районный суд согласился с решением Государственной инспекцией труда. Краевой суд оставил решение районного суда без изменений.

Однако Верховный Суд РФ не согласился с ранее вынесенными решениями по следующим основаниям. Согласно статье 26.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в числе иных обстоятельств по делу об административном правонарушении выяснению подлежат наличие события административного правонарушения; виновность лица в совершении административного правонарушения и иные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения дела. В соответствии со статьей 381 Трудового кодекса Российской Федерации индивидуальным трудовым спором признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (статьями 382 Трудового кодекса Российской Федерации). Статьями 356, 357 Трудового кодекса Российской Федерации урегулированы полномочия и права государственных инспекторов труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Анализ положений указанных норм позволяет сделать вывод о том, что, выполняя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры, так как не является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и не может его заменить.

Спор относительно обоснованности применения дисциплинарного взыскания в силу статьи 381 Трудового кодекса Российской Федерации является индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению комиссией по рассмотрению трудовых споров либо судом в рамках гражданского судопроизводства.

Суд делает вывод о наличии между организацией и работником Р.А. разногласий по факту применения к нему приказом генерального директора организации дисциплинарного взыскания в виде выговора. Соответствующие разногласия содержат перечисленные в статье 381 Трудового кодекса Российской Федерации признаки, и являются индивидуальным трудовым спором, подлежащим рассмотрению в порядке статьи 382 названного Кодекса.

При таких обстоятельствах вывод Государственной инспекции труда и судебных инстанций о совершении организацией нарушения, выразившегося в неправомерном применении к Р.А. дисциплинарного взыскания в виде выговора, обоснованным признать нельзя.

В результате, Верховным Судом РФ было вынесено решение о необходимости исключения из постановления Государственной инспекции труда выводов о совершении организацией нарушения, выразившегося в необоснованном применении к Р.А. дисциплинарного взыскания в виде выговора

*Противоречивая практика судов по вопросу доказывания работником после его увольнения, что отсутствие у него трудовой книжки привело к невозможности трудоустройства и получения заработка* (**Справка по итогам изучения практики рассмотрения судами Саратовской области в 2016 г. гражданских дел по спорам об оплате труда).**

Районный суд отказал работнику в оплате вынужденного прогула, поскольку работник не доказал, что именно отсутствие у него трудовой книжки привело к невозможности трудоустройства и получения заработка, а также, что он вообще предпринимал меры к трудоустройству.

В то же время Областной суд встал на сторону работника и счел данные обстоятельства не имеющими значения для разрешения спора. Суд пришел к выводу, что сам факт невыдачи в день увольнения трудовой книжки, ненаправления работнику работодателем уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте является достаточным основанием для возложения на работодателя ответственности по выплате не полученного работником заработка.

Необходимо отметить, что существует различная практика при решении вопроса о необходимости доказывания работником факта того, что отсутствие у него трудовой книжки привело к невозможности трудоустройства. Однако, всегда нужно помнить о том, что суд может признать необоснованным подобное доказывание и обязать работодателя оплатить работнику время вынужденного прогула с момента фактического увольнения работника до дня выдачи работнику трудовой книжки, либо направления работодателем уведомления работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте.

*Работодатель может и не знать о лишении водительских прав водителя организации* **(Постановление Верховного Суда РФ от 14 марта 2017 г. N 46-АД17-2).**

Постановлением заместителя начальника ОГИБДД УМВД России организация была привлечена к административной ответственности. Данным постановлением организация признана виновной в том, что осуществило допуск к управлению транспортным средством водителя Г.А., не имеющего права управления транспортными средствами. Не согласившись с данным постановлением, организация обратилась в суд с жалобой на указанное постановление с просьбой отменить его, поскольку оно не совершило административного правонарушения. Вывод должностного лица ГИБДД о совершении административного правонарушения был основан на факте привлечения водителя Г.А. к административной ответственности, который был выявлен непосредственно должностными лицами ГИБДД. При этом, организации не было известно о назначении Г.А. наказания в виде лишения права управления транспортными средствами. Кроме того, Г.А. к отбытию наказания на дату составления протокола об административном правонарушении не приступил, водительское удостоверение не сдал, предъявив его при проведении собеседования с инженером по эксплуатации и при выпуске автомобиля на линию. При этом ни законом, ни иными актами РФ не предусмотрена обязанность и периодичность истребования сведений из органов ГИБДД для проверки действительности водительского удостоверения работника.

Районный суд установил вину организации в допуске к управлению транспортным средством водителя, не имеющего документов на управление автомобилем, сославшись на пункт 12 Основных положений по допуску транспортных средств к эксплуатации и обязанностей должностных лиц по обеспечению безопасности дорожного движения, утвержденных Постановлением Совета Министров - Правительства РФ от 23.10.1993 N 1090, и пункт 18 Правил учета дорожно-транспортных происшествий, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 29.06.1995 N 647. По мнению суда, в силу данных положений нормативных актов на организации лежит обязанность проведения сверки с органами ГИБДД, независимо от того, участвовало транспортное средство в дорожно-транспортных происшествиях или нет. В ходе указанной сверки проверке подлежат и данные о водителях транспортных средств.

Решением судьи областного суда и постановлением заместителя председателя областного суда постановление должностного лица ГИБДД оставлено без изменения.

Однако Верховный Суд РФ с таким подходом не согласился, указав, что нормы закона не возлагают обязанности на должностных и иных лиц, ответственных за техническое состояние и эксплуатацию транспортных средств, проверять данные о водителях транспортных средств. А в силу Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" информация о привлечении к административной ответственности физических лиц относится к персональным данным и может быть получена только с их согласия.

Таким образом, организации не было и не должно было быть известно о лишении ее водителя права управления транспортными средствами. В связи с этим суд отменил постановление о привлечении юридического лица к административной ответственности.

*Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения сохраняется при наличии совокупности условий: факта обращения такого работника в месячный срок после увольнения в соответствующий орган службы занятости населения, нетрудоустройства этого работника указанным органом в течение трех месяцев со дня увольнения и наличия исключительного случая, касающегося уволенного работника и связанного с его социальной незащищенностью, отсутствием у него средств к существованию, наличием у него на иждивении нетрудоспособных членов семьи и тому подобного.* **(Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 2 (2017).**

Организация обратилось в суд с заявлением в центр занятости населения о признании незаконными и подлежащими отмене решений о сохранении за Н. среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня его увольнения.

В обоснование заявленных требований организация указала, что Н. состоял в трудовых отношениях с данным обществом, впоследствии приказом работодателя работник был уволен с работы по [п. 2 ч. 1 ст. 81](garantF1://12025268.812) ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае сокращения численности или штата работников организации). В связи с увольнением Н. работодателем выплачены все причитающиеся при расчете суммы, включая выходное пособие и выплату среднего месячного заработка в течение трех месяцев со дня увольнения.

Решениями центра занятости населения за Н. признано право на сохранение средней заработной платы в течение соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. Указанные решения общество посчитало незаконными, поскольку центром занятости населения в нарушение требований [Закона](garantF1://10064333.400) Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-I "О занятости населения в Российской Федерации" не был применен весь комплекс предусмотренных законом мер по содействию занятости Н., направлений на работу ему не выдавалось.

Суд первой инстанции отказал организации в удовлетворении её требований.

Апелляционной инстанция оставило решение суда первой инстанции без изменений.

Верховный Суд РФ отменил указанные судебные постановления с направлением дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции по следующим основаниям.

Судом по делу установлено, что Н. работал в организации, был уволен в 2015 г. Впоследствии, Н. обратился в центр занятости населения с заявлениями о содействии в поиске подходящей работы и о предоставлении государственной услуги по информированию о положении на рынке труда. В течение шести месяцев Н. регулярно (дважды в месяц) обращался в центр занятости населения за сведениями о наличии вакансий, однако не был трудоустроен; соответствующих направлений на работу ему не выдавалось в связи с отсутствием вариантов подходящей для него работы. После этого, Н. обращался в центр занятости населения с заявлениями о выдаче ему решений о сохранении средней заработной платы соответственно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения.

Суд учел, что в случае увольнения работника из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации ему безусловно выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения.

Основанием для сохранения за указанным работником среднего месячного заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения является принятие органом службы занятости населения соответствующего решения, которое обусловлено наличием исключительного случая, касающегося увольнения работника.

Таким образом, сохранение среднего заработка в течение четвертого, пятого и шестого месяцев после увольнения, как установлено [ч. 2 ст. 318](garantF1://12025268.31802) ТК РФ, производится не в качестве общего правила, а в исключительных случаях.

По смыслу данной нормы закона, своевременное обращение уволенного работника в орган службы занятости населения и факт его нетрудоустройства этим органом являются предпосылкой для реализации права на сохранение за работником, уволенным из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата сотрудников организации, среднего месячного заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения. Реализация же такого права связана с наличием исключительных случаев, подлежащих установлению соответствующим органом службы занятости населения при решении вопроса о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы с момента увольнения.

Отсутствие в норме закона перечня исключительных случаев не может служить основанием для принятия органом службы занятости населения решения о сохранении за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы со дня увольнения при наличии лишь факта соблюдения таким работником и самим органом службы занятости населения установленного порядка по предоставлению государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы.

Судебные инстанции вследствие ошибочного толкования положений [ч. 2 ст. 318](garantF1://12025268.31802) ТК РФ пришли к неправильному выводу о том, что к исключительным случаям сохранения за работником среднего месячного заработка за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения относятся необходимые условия для реализации этого права - факт обращения работника в месячный срок со дня увольнения в орган службы занятости населения и факт нетрудоустройства такого работника указанным органом.

*Оплата вынужденного прогула в случае признания увольнения незаконным без восстановления работника на работе.* **(Апелляционное определение СК по гражданским делам Кировского областного суда от 22 декабря 2016 г. по делу N 33-5780/2016).**

П. обратился в суд с иском к организации о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, указал, что в 2015 г. принят на работу в организацию. В 2016 г. П. подал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако, приказом руководителя организации был уволен по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Работник посчитал своё увольнение по данному основанию незаконным. Впоследствии, во время судебного заседания работник заявил требование обязать работодателя изменить основание формулировки увольнения на увольнение по п. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ и дату увольнения на дату вынесения решения судом; взыскать с ответчика средний заработок за все время вынужденного прогула по день вынесения решения судом.

Районный суд удовлетворил требования работника.

Областной суд также оставил решение без изменений.

|  |
| --- |
|  |