*Раздаточный материал к семинару*

**Автор: ВЫХОДЦЕВ АЛЕКСАНДР СЕРГЕЕВИЧ**

**«ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ЗА II ПОЛУГОДИЕ 2018 г.»**

*Суд обязал бывшего директора организации возместить организации убытки, связанные с нарушениями при оформлении его увольнения*

Организация требовала взыскать со своего бывшего директора убытки, причиненные штрафом за нарушение трудового законодательства. Верховный Суд РФ согласился с выводами апелляционного и окружного суда, удовлетворившими это требование, т.к. на момент издания приказа о собственном увольнении бывший директор уже не являлся руководителем организации, поскольку его полномочия были прекращены решением общего собрания учредителей двумя днями ранее. Следовательно, он был не вправе издавать приказ о своём увольнении, равно как и самостоятельно изымать свою трудовую книжку. В результате, действия этого директора привели к наложению штрафа на организацию за несвоевременную выдачу трудовой книжки ввиду отсутствия доказательств такой выдачи.

[*Определение Верховного Суда РФ от 22 мая 2018 г. N 308-ЭС18-544 Об отказе в передаче жалобы в Судебную коллегию Верховного Суда Российской Федерации*](http://service.garant.ru/prime/open/137060120/71852854)

*Суд обязал бывшего директора организации возместить организации убытки, связанные в т. ч. с выплатой компенсации за неиспользованный отпуск*

Судья Верховного Суда РФ не нашел оснований для пересмотра судебных актов по делу, в рамках которого в пользу организации с его бывшего директора было взыскано более 10 млн руб. убытков.   
В частности, все три инстанции посчитали, что ответчик неправомерно выплатил компенсации за неиспользованные отпуска за большее число дней, чем положено.Так, в силу Конвенции МОТ об оплачиваемых отпусках непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, состоящая из 2 недель, используется не позже чем в течение 1 года. А остаток - не позже чем в течение 18 месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.   
При этом Трудовой кодекс РФ предусматривает 3-месячный срок для обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора. На основании этих норм суды пришли к выводу, что при заявлении о пропуске срока обращения в суд по требованиям о компенсации за неиспользованные отпуска такой срок считается равным 21 месяцу после окончания того года, за который предоставляется отпуск. Соответственно, компенсация не может быть выплачена более чем за 49 дней (2,33 дня отпуска в месяц умножить на 21 месяц).

[*Определение Верховного Суда РФ от 16 мая 2018 г. N 308-ЭС18-4704 Об отказе в передаче жалобы в Судебную коллегию Верховного Суда Российской Федерации*](http://service.garant.ru/prime/open/137411448/71851200)

*НО ВПОСЛЕДСТВИИ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ИЗМЕНИЛАСЬ:*

*При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные к моменту его увольнения отпуска.*

Конституционный Суд разъяснил, что ТК РФ ничем не ограничивает право работника получить при увольнении денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска. В частности, не установлено каких-либо ограничений по сроку, по истечении которого это право прекращается.

Если работодатель не выплатил компенсацию непосредственно при увольнении, работник вправе взыскать ее через суд независимо от того, сколько времени прошло с момента окончания рабочего года, за который должен был быть предоставлен неиспользованный отпуск. Условие - в суд надо обратиться в установленный срок, который исчисляется с момента прекращения трудового договора.

Иное толкование оспоренных норм ТК РФ исключено.

*Постановление Конституционного Суда РФ от 25 октября 2018 г. № 38-П “По делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других*

*Работодатель обязан истребовать у работника объяснения по факту причинения ущерба, даже в случае увольнения этого работника.*

Работодатель просил взыскать с бывшего работника сумму ущерба, ссылаясь на выявленную после его увольнения недостачу денег. Иск был полностью удовлетворен, но Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ с таким решением не согласилась и направила дело на новое рассмотрение. В соответствии с ТКРФ работодатель до принятия решения о возмещении ущерба конкретным работником должен провести проверку с обязательным истребованием у него письменного объяснения.   
В данном же случае проверка проводилась в отсутствие материально ответственного работника. С ее результатами он не был ознакомлен. Письменные объяснения у него также не истребовались.

Таким образом, вывод судебных инстанций о том, что истребование у работника объяснений в связи с его увольнением не является обязательным, противоречит действующему правовому регулированию, устанавливающему порядок привлечения работника к материальной ответственности

*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 7 мая 2018 г. N 66-КГ18-6*

*При применении дисциплинарного взыскания, в т.ч. увольнения работника за прогул, работодатель должен доказать не только, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и то, что при наложении взыскания была учтена тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.*

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ признала неправомерным отказ судов признать увольнение незаконным и восстановить истца на работе. Их вывод, что истец не согласовал с работодателем возможность раннего ухода с рабочего места, ошибочен.

Материалы дела подтверждают, что работник в установленном на заводе порядке письменно уведомил своего непосредственного руководителя о необходимости раннего ухода и о его уважительной причине, а руководитель устно разрешил ему покинуть рабочее место. Суды же не исследовали эти важные для правильного разрешения спора факты.

*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18 июня 2018 г.*

*N 66-КГ18-8*

*Работника нельзя уволить за хищение, если уголовное дело прекращено в связи с деятельным раскаянием*

Конституционный Суд РФ, пояснил, что уволить за уголовно наказуемое хищение можно, только если факт его совершения и вина работника установлены приговором суда. Решение о прекращении уголовного дела по нереабилитирующим основаниям не подменяет собой приговор суда. В таком решении не могут быть разрешены вопросы, которые должны устанавливаться только судом при вынесении приговора, в т. ч. о признании деяния преступлением, а также о виновности лица

*Определение Конституционного Суда РФ от 28 июня 2018 г. N 1457-О*

*В ученическом договоре с работником необходимо указывать все расходы, подлежащие возмещению работником в случае его увольнения, в том числе и командировочные расходы, связанные с направлением его на обучение*

Работник уволился по своей инициативе до истечения срока, обусловленного ученическим договором с работодателем. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ указала, что в данном случае работник не обязан возвращать работодателю командировочные расходы, связанные с направлением работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

Направление работника на обучение в другую местность было оформлено как служебная командировка. Включать названные расходы в затраты, понесенные работодателем на обучение работника и подлежащие возмещению при его увольнении без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении, противоречит ТК РФ.

*Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 2 июля 2018 г. N 69-КГ18-7*

*Отсутствие должности в штате не исключает признания отношений между сторонами трудовыми.*

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ не согласилась с отказом признать трудовыми отношения, возникшие на основе гражданско-правового договора.

В частности, отсутствие должностей в штатном расписании организации в период действия договоров возмездного оказания услуг не исключает возможности установления факта трудовых отношений между сторонами.

Между тем судами первой и апелляционной инстанций не были применены нормы трудового законодательства, определяющие понятие трудовых отношений, их отличительные признаки и особенности, форму трудового договора и его содержание.

Вывод судов о наличии гражданско-правовых отношений по договору возмездного оказания услуг сделаны без учёта норм Гражданского кодекса Российской Федерации о договоре возмездного оказания услуг (глава 39 названного кодекса), без установления содержания этих договоров и признаков в сравнении с трудовым договором и трудовыми отношениями.

*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 мая 2018 г. N 18-КГ18-65*