**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА 2 ПОЛОВИНЫ 2017 г.**

*Работник может подать иск по месту своего жительства вне зависимости от условий трудового договора*

 Как пояснила Судебная Коллегия, из норм процессуального закона следует, что иски работников по спорам, связанным с восстановлением нарушенных трудовых прав, могут быть поданы в суд по их выбору - по адресу своего жительства либо по месту исполнения обязанностей по трудовому договору.

Такое правовое регулирование является дополнительным механизмом, направленным на создание наиболее оптимальных условий для разрешения индивидуальных трудовых споров в суде.

Согласно ТК РФ соглашения, коллективные, трудовые договоры не могут содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с теми, что установлены законодательством. В противном случае такие условия не применяются.

*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 августа 2017 г. N 75-КГ17-4*

*Неосведомленность о последствиях заключения договора подряда, а не трудового договора – это основание считать срок на обращение в суд со дня, когда работнику разъяснили разницу в формах договора.*

 Суд полагал, что Ж. и Ж. должны были узнать о нарушении своих прав при получении на руки договоров подряда в мае 2015 г. Однако поскольку они считали, что оформление сложившихся между ними и работодателем отношений в форме договоров подряда является достаточным для защиты их прав, а достоверно истцы узнали о нарушении своих прав из письма Государственной инспекции труда Иркутской области, которая довела до их сведения значение и существо договора подряда, то указанное обстоятельство препятствовало своевременному обращению в суд. В связи с этим Суд признал причины пропуска срока на обращение в суд уважительными и восстановил истцам срок, предусмотренный частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации.

 *Определение Верховного Суда РФ от 25 сентября 2017 г. N 66-КГ17-1*

*Переизбрание лица на должность директора АО – не повод для выплат в связи с прекращением трудового договора с ним*

Законодатель связывает выплату компенсации, предусмотренной ТК РФ на случай прекращения трудового договора, именно с фактом увольнения (прекращения трудовых отношений).

 Упомянутая выплата обусловлена потерей трудового заработка на неопределенный период времени в связи с увольнением.

 С учетом этого нет оснований для такой выплаты, когда имеет место переизбрание лица директором АО путем расторжения прежнего и заключения с ним нового трудового договора.

 *Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 13 октября 2017 г. N Ф06-24424/17 по делу N А12-1378/2017*

*Нельзя обязать работодателя привлечь работника к дисциплинарной ответственности*

Так, представление, вынесенное в адрес компании прокурором, содержало, помимо прочего, требование о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц.

 Согласно ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение лицом по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание. ВС РФ пояснил, что применение к работникам мер дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью работодателя, производится в законодательно установленном порядке.

 Поэтому содержащееся в представлении прокурора императивное требование о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц противоречит закону.

*Постановление Верховного Суда РФ от 1 сентября 2017 г. N 56-АД17-17.*

*Нельзя наложить дисциплинарное взыскание на работника и сразу его уволить за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей*

 Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - одно из оснований увольнения работника. Как подчеркнула Судебная Коллегия, увольнение по указанному основанию - один из видов дисциплинарных взысканий.

 Применение нового дисциплинарного взыскания, в т. ч. и упомянутое увольнение, допускается также, если виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей продолжалось, несмотря на наложение взыскания. С учетом этого нет оснований для применения упомянутого увольнения в ситуации, когда оба взыскания (в т. ч. в виде такого увольнения) налагаются на работника одновременно за нарушения, выявленные в один и тот же день.

 Причина - в такой ситуации нет признака неоднократности нарушений со стороны работника.

 *Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24 июля 2017 г. N 5-КГ17-96*

*Проступок, выявленный после применения дисциплинарного взыскания за другое нарушение, но совершенный до этого, не дает оснований для увольнения работника*

 Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ проверила законность увольнения работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания (п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). Она решила, что отсутствовало необходимое основание для увольнения - признак неоднократности.

 Как видно из материалов дела, работник получил замечание, а через день - выговор. Затем выяснилось, что он несколько дней отсутствовал на работе (пропускал обучение). За это он был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. После чего трудовой договор с ним был расторгнут.
 Однако в те дни, когда работник пропускал занятия, у него не было непогашенных дисциплинарных взысканий. Замечание и выговор он получил за нарушения, допущенные позднее.

 Кроме того, после привлечения к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора каких-либо нарушений трудовой дисциплины работник не допускал.

 *Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22 мая 2017 г. N 18-КГ17-34*

*Больничный лист работнику не оплачивается, если за тот же период ему начислялась заработная плата*

 Судами было установлено, в период временной нетрудоспособности организация выплачивала работникам зарплату. Одновременно за счет средств фонда они получали пособие по временной нетрудоспособности.

 Суды подтвердили, что организация должна возместить расходы страховщика на выплату пособий. Ведь работники не утрачивали заработок в период временной нетрудоспособности. Тогда как целевым назначением пособия является возмещение заработка, утраченного в связи с наступлением страхового случая.

 При этом с учетом представленных доказательств суды отклонили доводы о том, что спорные выплаты являлись материальной помощью в связи с болезнью.

 *Определение Верховного Суда РФ от 22 августа 2017 г. N 303-КГ17-10708*

*ФСС РФ обязан принять к зачету суммы оплаты организацией больничного листа, даже если при его оформлении лечебным учреждением допущены нарушения*

 Орган ФСС РФ не принял к зачету суммы оплаты организацией больничного сотруднику из-за того, что лечебное учреждение допустило нарушения при оформлении листка нетрудоспособности.
 При этом, исходя из норм законодательства, расходы на выплату пособий по временной нетрудоспособности могут приниматься к зачету в случае, если имел место факт утраты трудоспособности (страховой случай) и он документально подтвержден.
 Ошибки в оформлении документов не могут являться безусловной причиной признания наступившей нетрудоспособности нестраховым случаем, т. е. не обязывающим выплатить страховое обеспечение.

 Отказ ФСС РФ в принятии к зачету расходов по выплате страхового обеспечения не изменяет правовой природы выплаченных пособий и, в связи с этим, неправомерен.

 *Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 21 июня 2017 г.*

*Извещение о дате судебного заседания, поступившее на почту уже после его проведения, является ненадлежащим*

 Проведение судебного заседания в отсутствие ответчика, который не был своевременно уведомлен о рассмотрении его апелляционной жалобы, является существенным процессуальным нарушением. На это обратила внимание Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ.
В данном случае никто из лиц, участвующих в деле, не явился в заседание апелляционной инстанции. Причем ответчик не был надлежаще извещен о дате и времени рассмотрения жалобы. Он получил уведомление уже после проведения заседания. А письмо с извещением поступило на почту лишь на следующий день после указанной даты, т. е. после вынесения апелляционного определения.

*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 4 апреля 2017 г. N 16-КГ17-7*

*Какая продолжительность рабочего времени может быть у женщины, трудящейся на условиях неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком?*

 По ТК РФ женщина, трудящаяся на условиях неполного рабочего времени в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, сохраняет право на получение пособия по государственному соцстрахованию. Это правило распространяется и на родственников или опекунов, фактически ухаживающих за ребенком. Суд округа согласился с тем, что ежедневное снижение рабочего времени на 5 мин. не может расцениваться как неполный рабочий день и свидетельствовать о том, что лицо при этом фактически ухаживает за ребенком.

 Как отметил окружной суд, обоснован вывод о том, что подобное снижение рабочего времени является формальным и свидетельствуют о злоупотреблении правом со стороны страхователя. Такое злоупотребление заключается в создании искусственной ситуации с целью неправомерного получения денег за счет ФСС РФ.
 Следует отметить, что в практике арбитражных судов встречается противоположная точка зрения на аналогичные ситуации. В частности, АС Северо-Западного округа и ФАС Уральского округа признали, что незначительное сокращение рабочего времени (на чуть более, чем на 4 мин., и на 12 мин.) может признаваться неполным рабочим днем трудящейся мамы для цели сохранения за ней права на пособие (постановления от 28 ноября 2016 г. N Ф07-10823/16 по делу N А13-2070/2016 и от 10 декабря 2008 г. N Ф09-9217/08-С2).

 *Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 2 мая 2017 г. N Ф02-133/17 по делу N А33-17616/2015*

*Из-за длительной командировки можно лишиться права получать пособие по уходу за ребенком*

В соответствии с трудовым законодательством сотрудница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия.
Как пояснил суд округа, по законодательству право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в упомянутом отпуске, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребенком.

Так, в рассматриваемом случае окружной суд согласился с тем, что право на данное пособие за сотрудницей не сохранилось. Она, находясь в указанном отпуске и работая на условиях неполного рабочего времени, была отправлена в другой город в длительную (более 3 месяцев) командировку.

Суд подчеркнул, что проверяющими было установлено отсутствие застрахованного лица в такой период по месту жительства ребенка и, соответственно, фактической возможности ухаживать за ним.

С учетом этого в спорный период право на получение пособия не сохранилось, а орган ФСС РФ обоснованно отказал в возмещении средств на такое пособие за счет страховщика.

 *Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 25 мая 2017 г. N Ф03-1760/17 по делу N А51-17546/2016.*

 *При увольнении работника по собственному желанию работодатель обязан выдать трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет*

Работник хотел, чтобы работодателя обязали выдать ему трудовую книжку и иные документы, связанные с работой, и произвел окончательный расчет в связи с его увольнением по собственному желанию.

Апелляционная инстанция отказала в иске. Она исходила из того, что приказ об увольнении истца по собственному желанию работодателем не издавался, запись об этом в трудовую книжку не вносилась.

Судебная Коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ с такой позицией не согласилась.

Как было установлено, работник подал заявление об увольнении по собственному желанию.

В силу ТК РФ работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе, предупредив работодателя в установленный законом срок. В отсутствие оснований для увольнения работника по инициативе работодателя последний обязан издать приказ об увольнении, ознакомить с ним работника, выдать трудовую книжку, произвести полный расчет.

 По общему правилу обязанность по надлежащему оформлению прекращения трудового договора возложена на работодателя. Следовательно, работник не может нести ответственность и для него не могут наступить неблагоприятные последствия за ненадлежащее исполнение работодателем своих обязанностей.

 Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17 апреля 2017 г. N 4-КГ17-3.

*Законодательство не обязывает работодателя хранить копии трудовых книжек уволенных работников.*

 *Определение Верховного Суда РФ от 8 ноября 2017 г. N 302-КГ17-16190.*

*Законность предписания государственной инспекции труда проверяется в порядке административного судопроизводства*

 Судебная коллегия по административным делам ВС РФ в очередной раз напомнила, что законность предписания Федеральной инспекции труда подлежит проверке в порядке административного судопроизводства.

 При этом Коллегия указала на ошибочность ссылки на возможность рассмотрения подобных требований в порядке гражданского судопроизводства.

 Причина - такое предписание является вынесенным уполномоченным органом документом властно-распорядительного характера, содержащим обязательные для исполнения указания. Поэтому его законность проверяется в порядке административного судопроизводства.