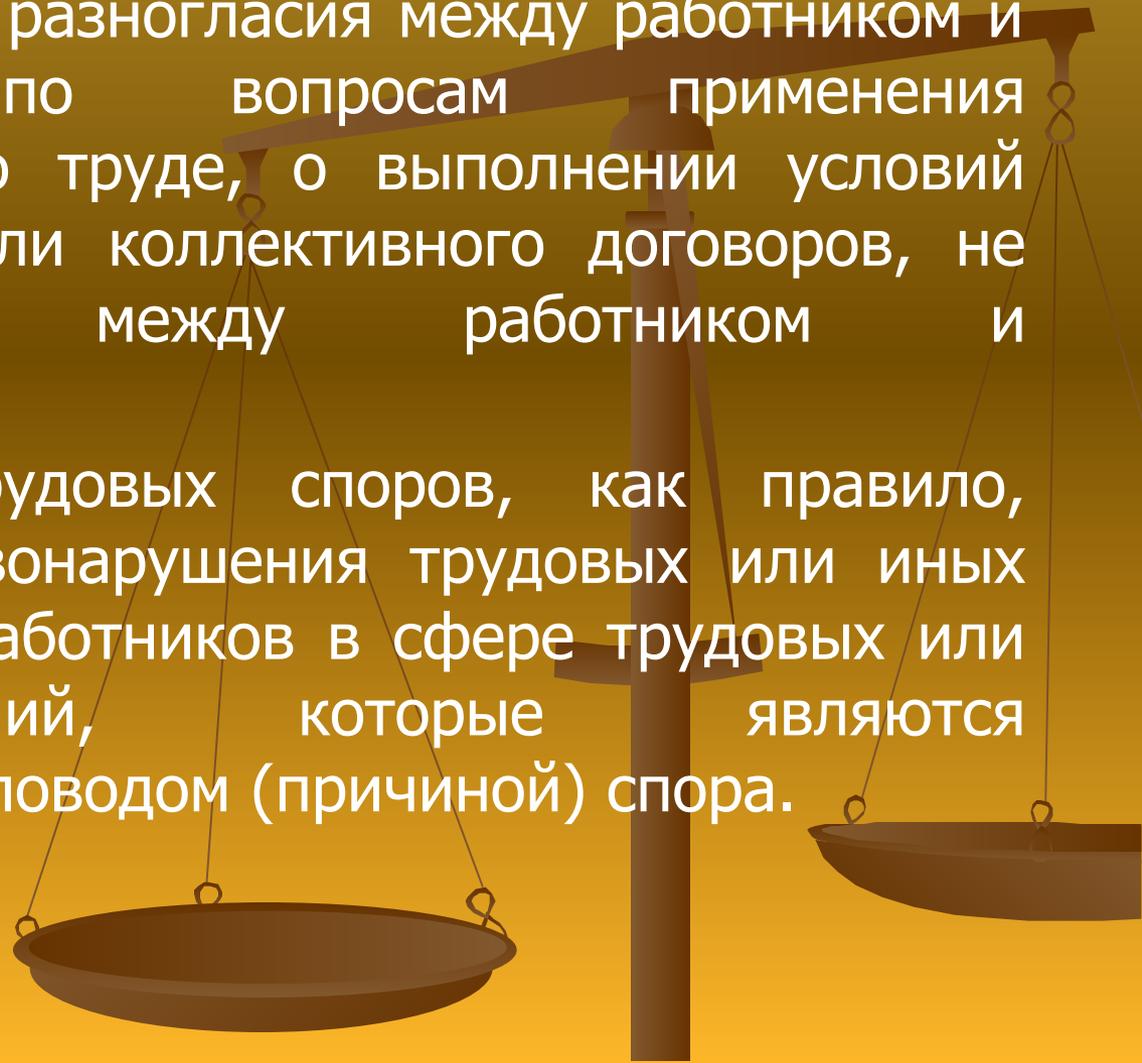


Общие положения  
по трудовым спорам,  
судебная практика  
по отдельным видам  
споров



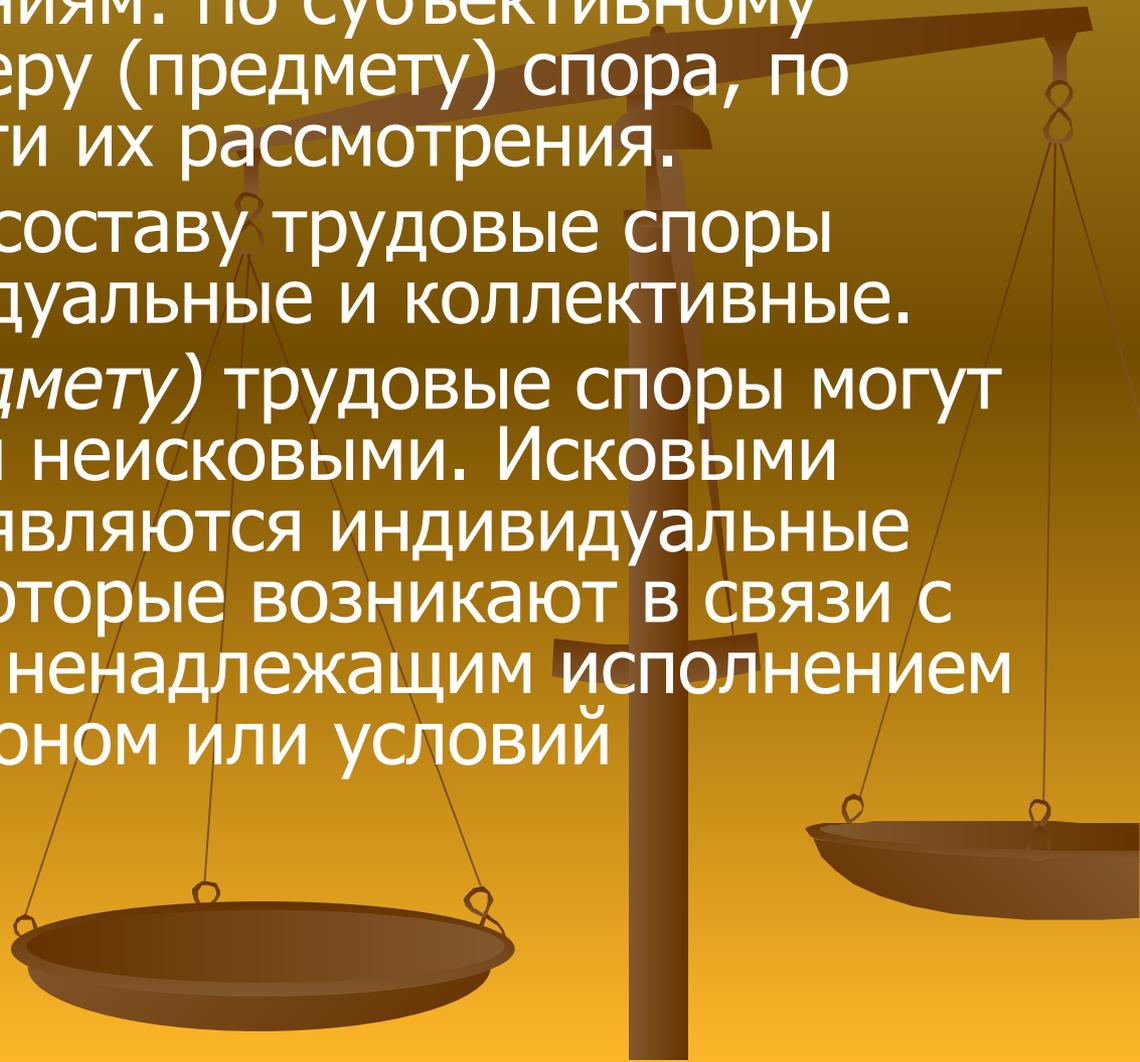
# Понятие трудового спора.

- Трудовой спор- это разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального или коллективного договоров, не урегулированные между работником и работодателем.
- Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых или иных отношений, которые являются непосредственным поводом (причиной) спора.

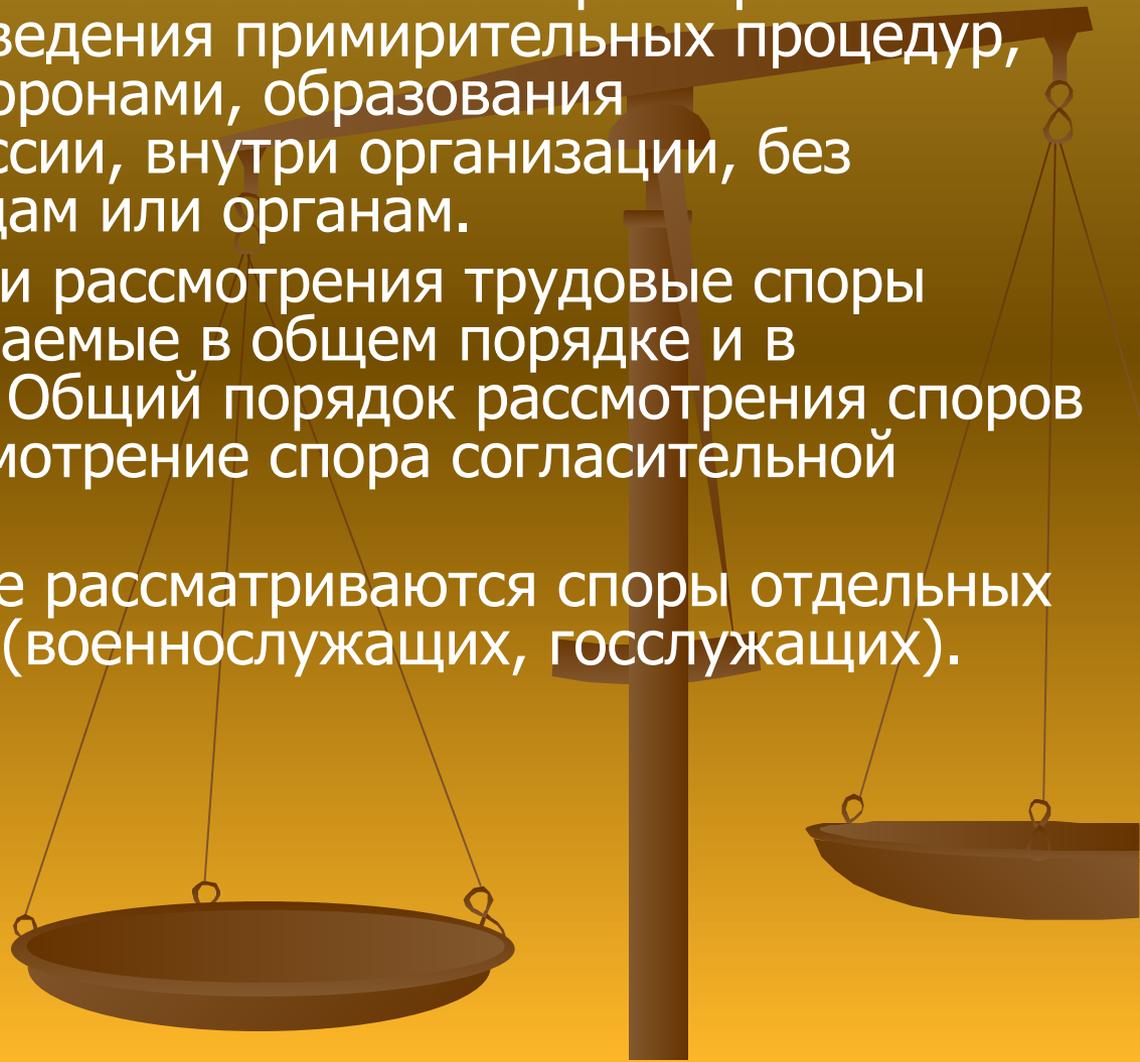


# Классификация трудовых споров.

- Трудовые споры можно классифицировать по различным основаниям: по субъективному составу, по характеру (предмету) спора, по подведомственности их рассмотрения.
- *По субъективному составу* трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.
- *По характеру (предмету)* трудовые споры могут быть исковыми или неискowymi. Исковыми преимущественно являются индивидуальные трудовые споры, которые возникают в связи с неисполнением им ненадлежащим исполнением установленных законом или условий труда.



- Неисковыми могут быть как индивидуальные трудовые споры, так и коллективные споры, которые связаны с установлением новых условий труда или изменением установленных.
- Урегулирование конфликта неискового характера происходит путем проведения примирительных процедур, переговоров между сторонами, образования примирительной комиссии, внутри организации, без обращения к иным лицам или органам.
- По подведомственности рассмотрения трудовые споры делятся на рассматриваемые в общем порядке и в специальном порядке. Общий порядок рассмотрения споров предусматривает рассмотрение спора согласительной комиссией или в суде.
- В специальном порядке рассматриваются споры отдельных категорий работников (военнослужащих, госслужащих).



## Виды трудовых споров

Споры по вопросам применения трудового законодательства, коллективного соглашения, договора

Комиссия по трудовым спорам (КТС)

Суд

После обращения в КТС

Без обращения в КТС (непосредственно в суд)

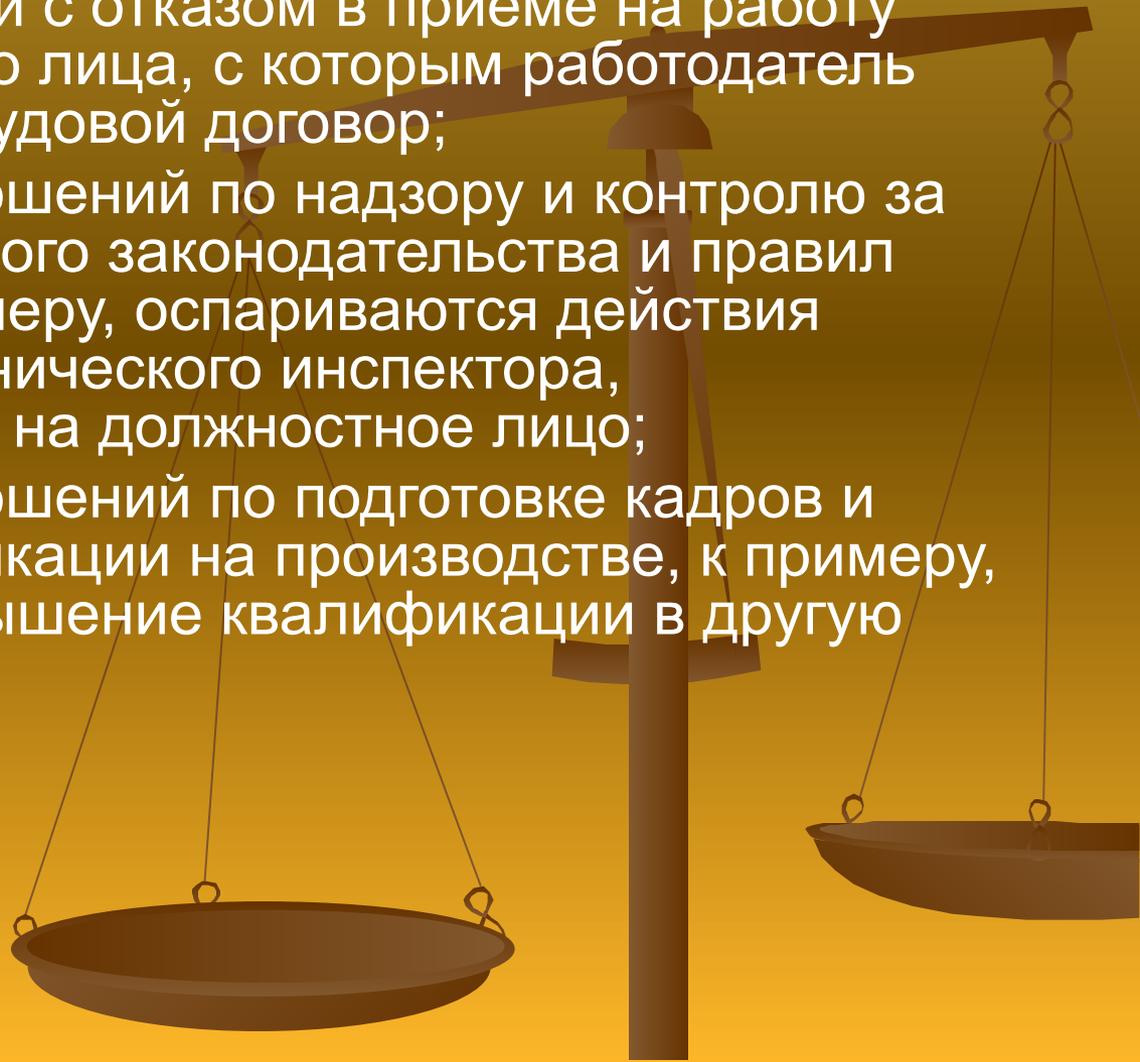
Споры по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора

Администрация

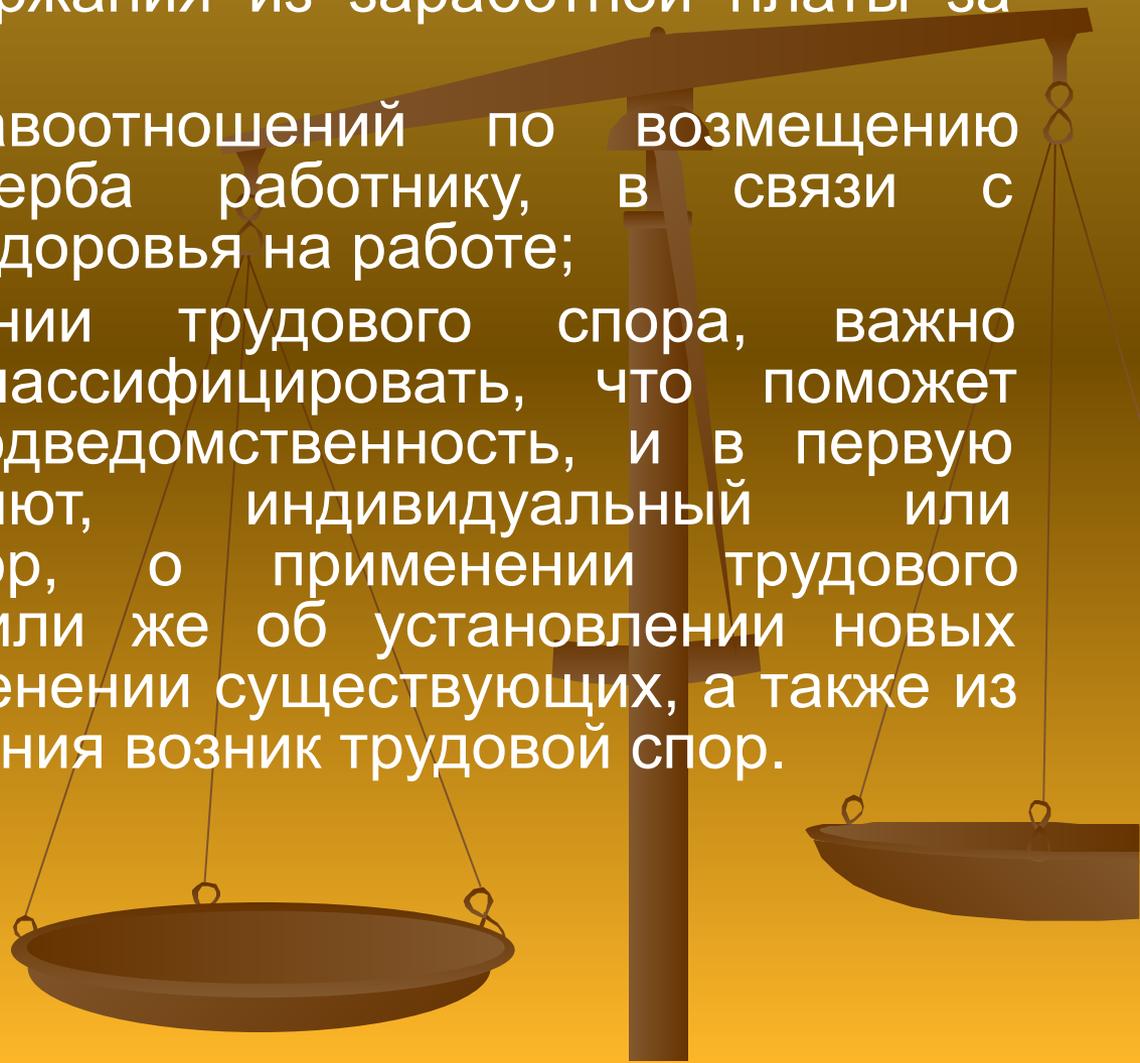
Профсоюз

Совместно в пределах предоставляемых прав

- Так же по виду спорного правоотношения трудовые споры можно разделять на:
- - споры из трудовых правоотношений;
- - споры из правоотношений по трудоустройству, к примеру, спор в связи с отказом в приеме на работу инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор;
- - споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда, к примеру, оспариваются действия санитарного или технического инспектора, наложившего штраф на должностное лицо;
- - споры из правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве, к примеру, направления на повышение квалификации в другую местность;



- - споры из правоотношений по возмещению материального ущерба работником предприятия, к примеру, оспаривание размера произведенного работодателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб;
- - споры из правоотношений по возмещению предприятием ущерба работнику, в связи с повреждением его здоровья на работе;
- При возникновении трудового спора, важно правильно его классифицировать, что поможет определить его подведомственность, и в первую очередь выясняют, индивидуальный или коллективный спор, о применении трудового законодательства или же об установлении новых условия труда, изменении существующих, а также из какого правоотношения возник трудовой спор.

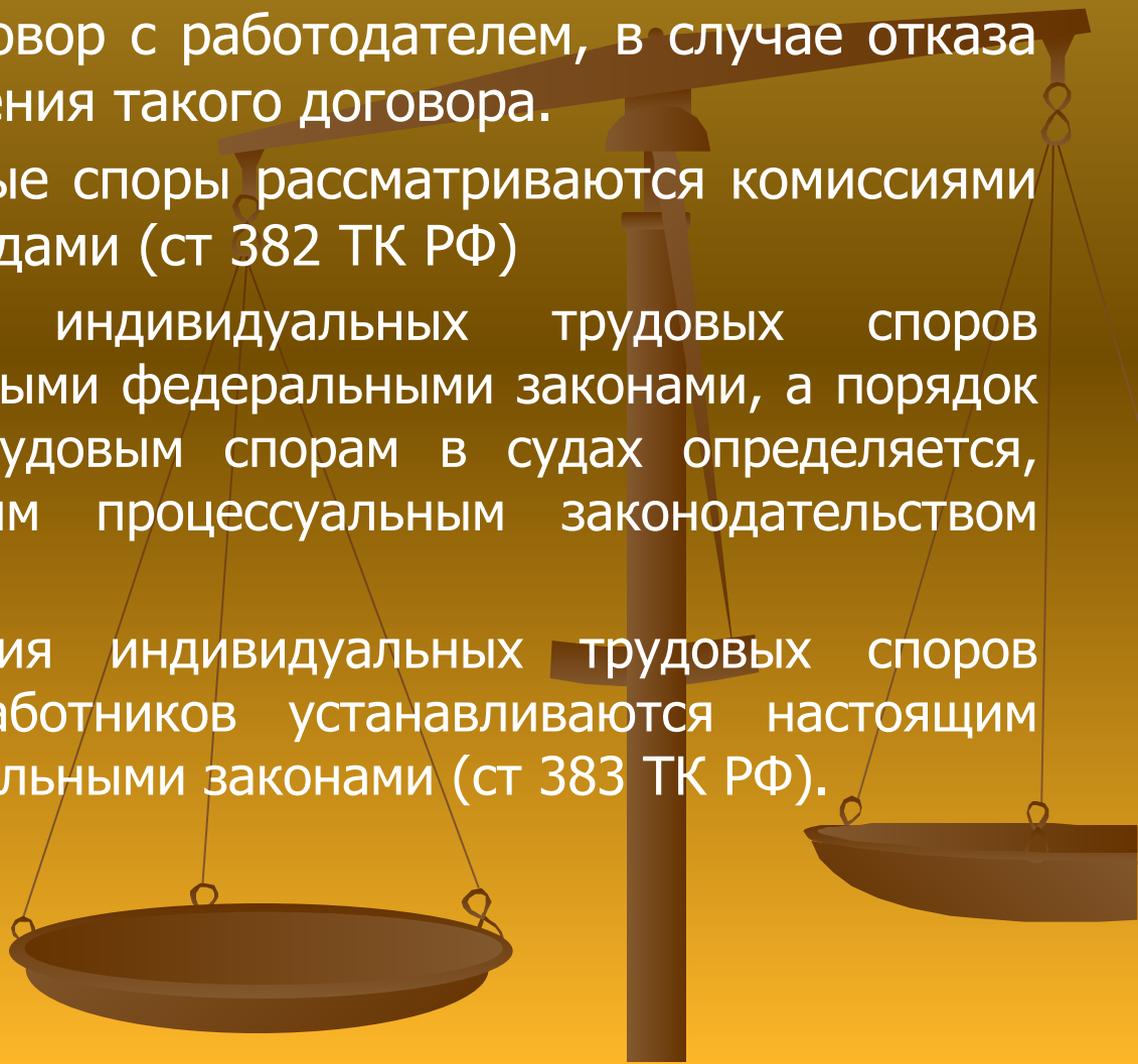


# Индивидуальные трудовые споры

- Понятие индивидуального трудового спора дает ст 381 ТК РФ  
Индивидуальный трудовой спор - 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



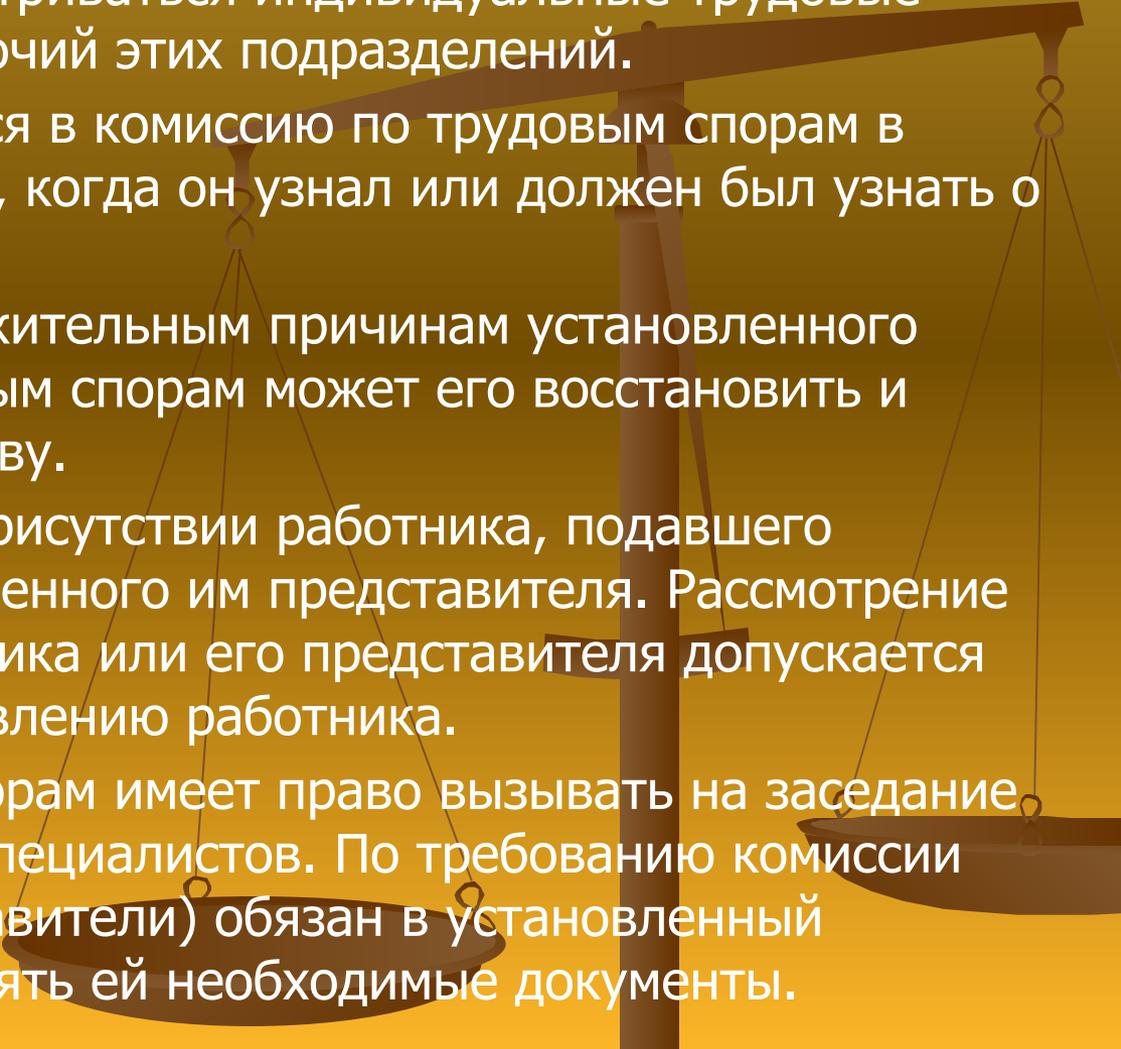
- Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, состоящими, ранее состоявшим в трудовых отношениях, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.
- Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами (ст 382 ТК РФ)
- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.
- Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст 383 ТК РФ).

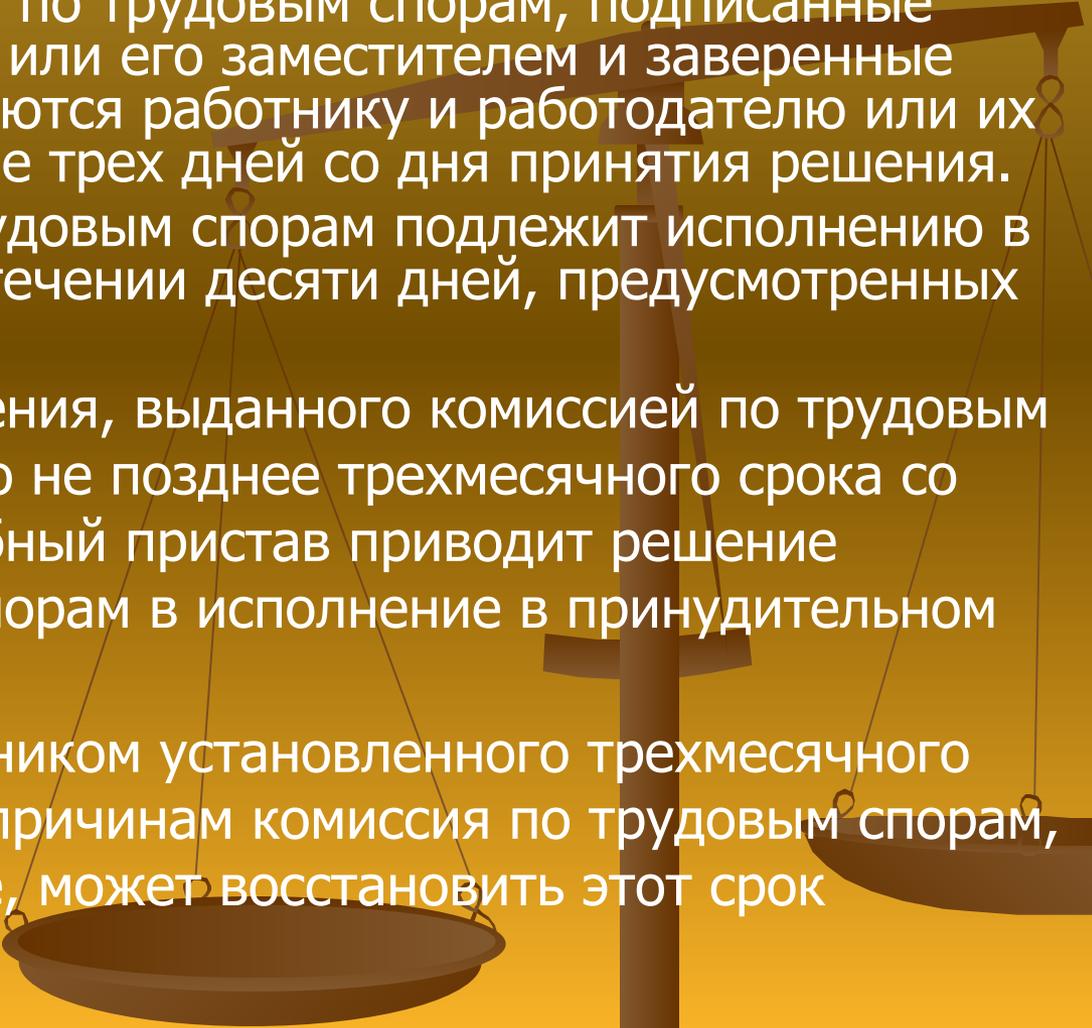


Категория индивидуальных трудовых споров	Вид индивидуальных трудовых споров
Индивидуальные трудовые споры, которые могут быть рассмотрены в КТС	Об изменении отдельных условий трудового договора, определенных его сторонами
	Об оплате труда (по большинству ее аспектов)
	О гарантийных и компенсационных выплатах
	О наложении и снятии дисциплинарных взысканий и др.
Индивидуальные трудовые споры, не подлежащие рассмотрению в КТС	Об отказе в приеме на работу
	О восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения
	О переводе на другую работу
	Об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы
	О неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника
	О возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами
	Лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций
	Лиц, считающих, что они подверглись дискриминации

# Комиссии по трудовым спорам

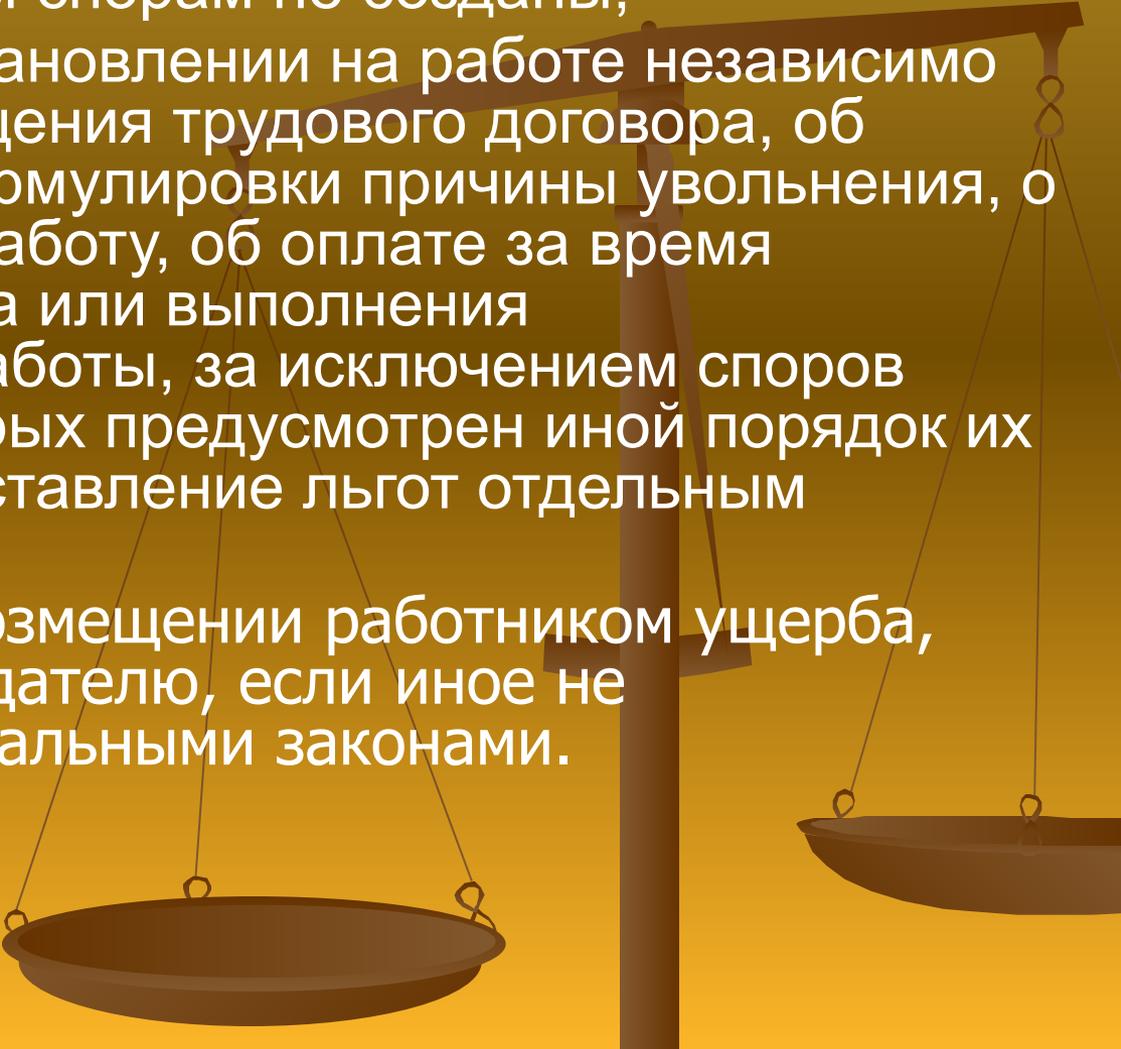
- Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.
- Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются руководителем организации, работодателем - индивидуальным предпринимателем. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

- 
- По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.
  - Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.
  - В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.
  - Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.
  - Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

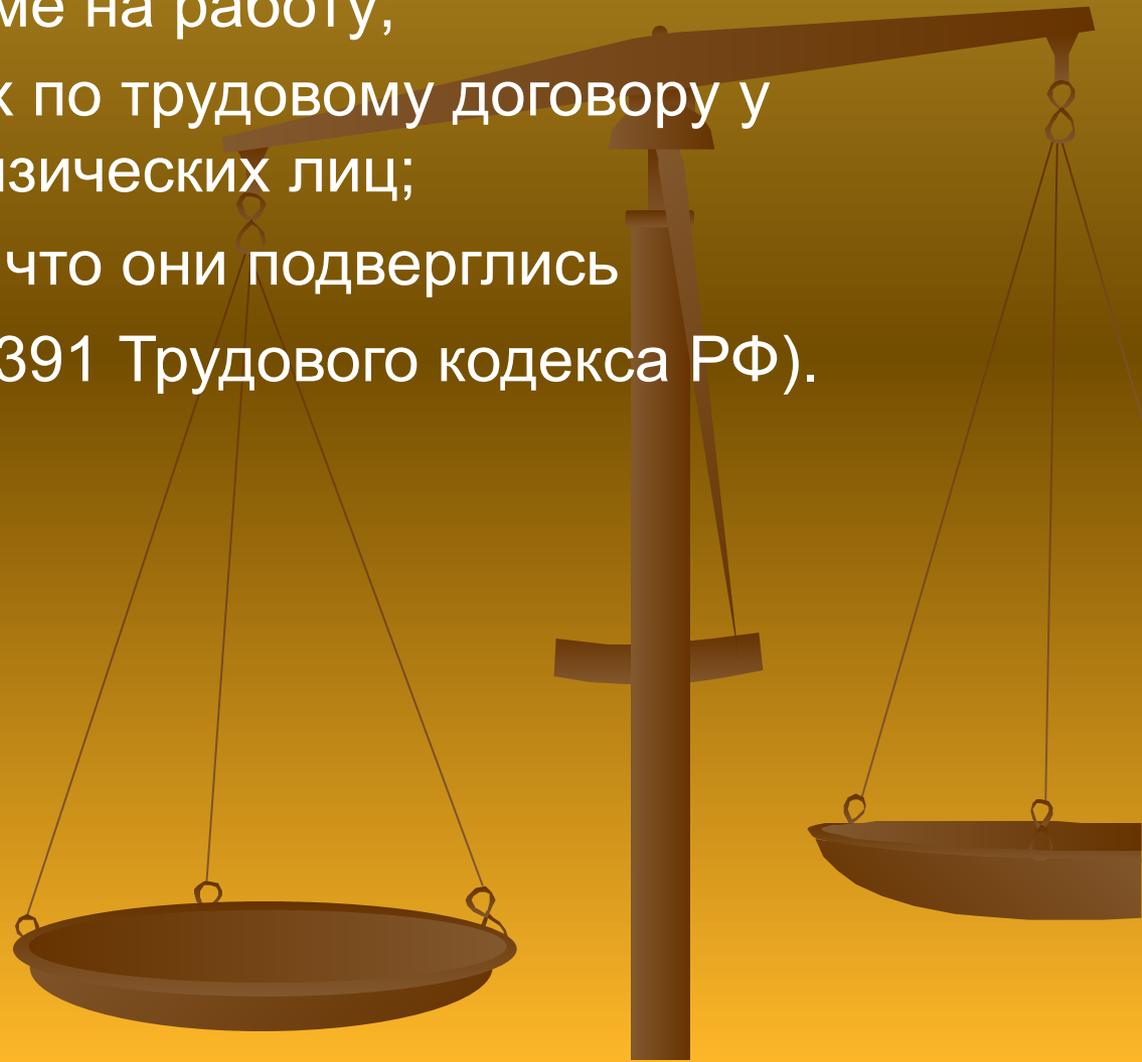
- 
- На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии
  - Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.
  - Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.
  - Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.
  - На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.
  - В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок

- В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.
- Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.



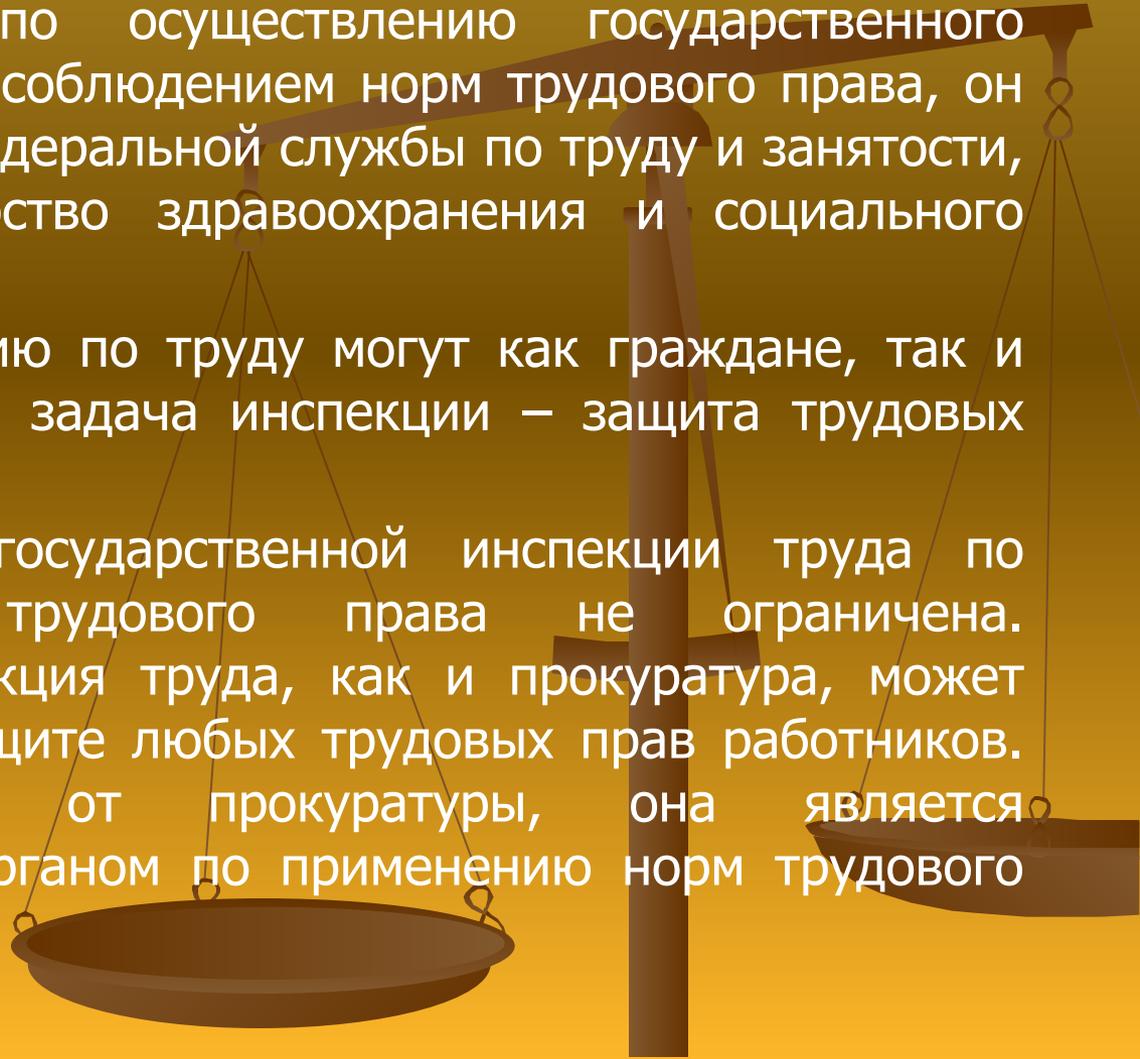
- 
- **Непосредственно в суде (без обращения в КТС) рассматриваются трудовые споры по заявлениям:**
  - а) работников, работающих у работодателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;
  - б) работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения; предоставление льгот отдельным категориям граждан.
  - в) работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

- **Непосредственно в суде рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:**
- а) об отказе в приеме на работу;
- б) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц;
- в) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ст. 391 Трудового кодекса РФ).



# Инспекция по труду

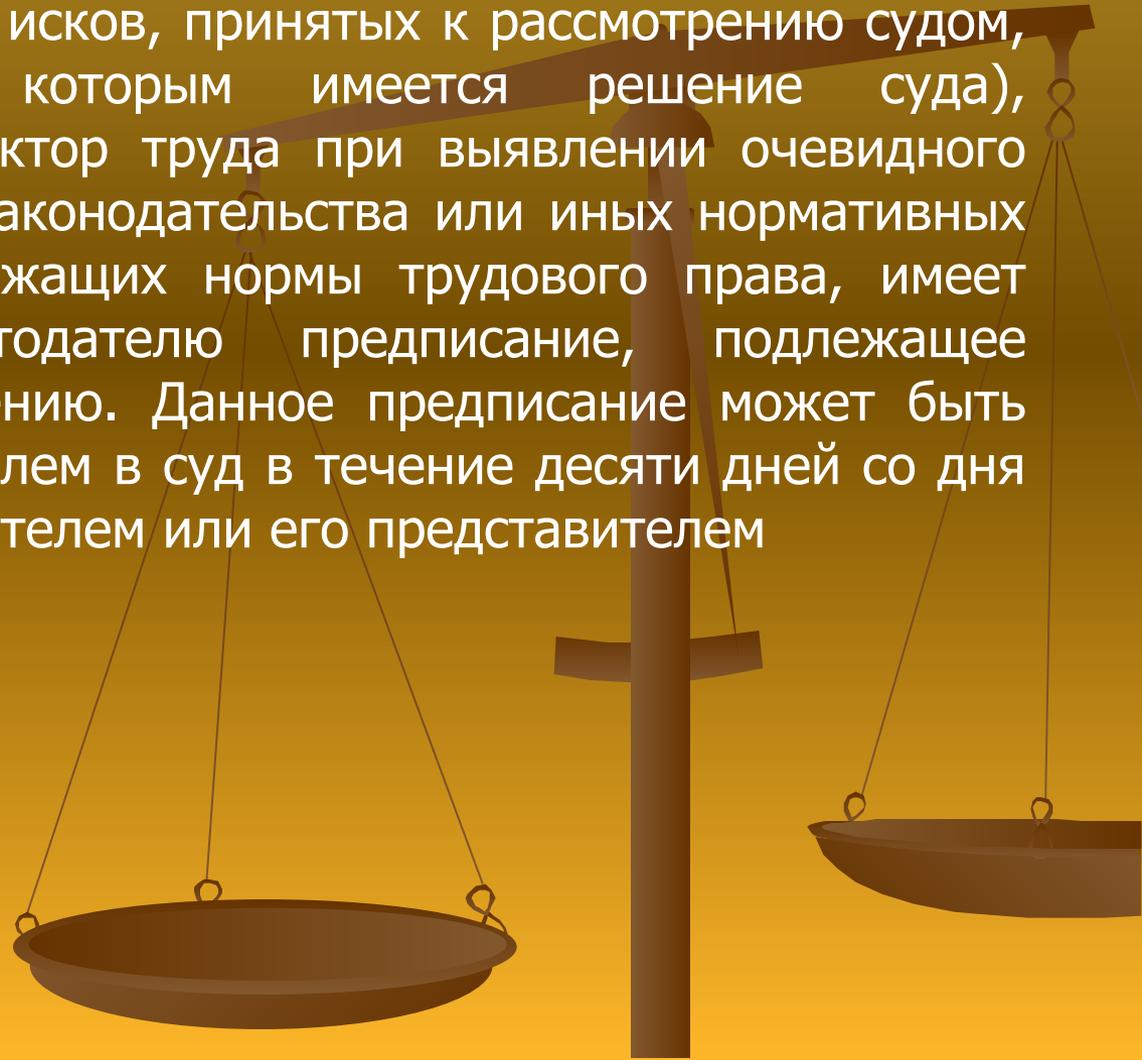
- Роль федеральной инспекции труда в защите трудовых прав работников определяется тем, что именно этот орган является специализированным по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права, он находится в ведении Федеральной службы по труду и занятости, входящей в Министерство здравоохранения и социального развития России.
- Обращаться в инспекцию по труду могут как граждане, так и профсоюзы. Важнейшая задача инспекции – защита трудовых прав граждан.
- Сфера деятельности государственной инспекции труда по применению норм трудового права не ограничена. Государственная инспекция труда, как и прокуратура, может принимать меры по защите любых трудовых прав работников. Однако в отличие от прокуратуры, она является специализированным органом по применению норм трудового права.



- ГИТ осуществляет контроль за соблюдением работодателями Трудового законодательства путем проведения проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях, рассмотрение дел об административных правонарушениях – т.е. наложение на работодателей штрафов; контроль за соблюдением работодателями установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве; прием и рассмотрение заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, восстановление нарушенных прав граждан.



- В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем



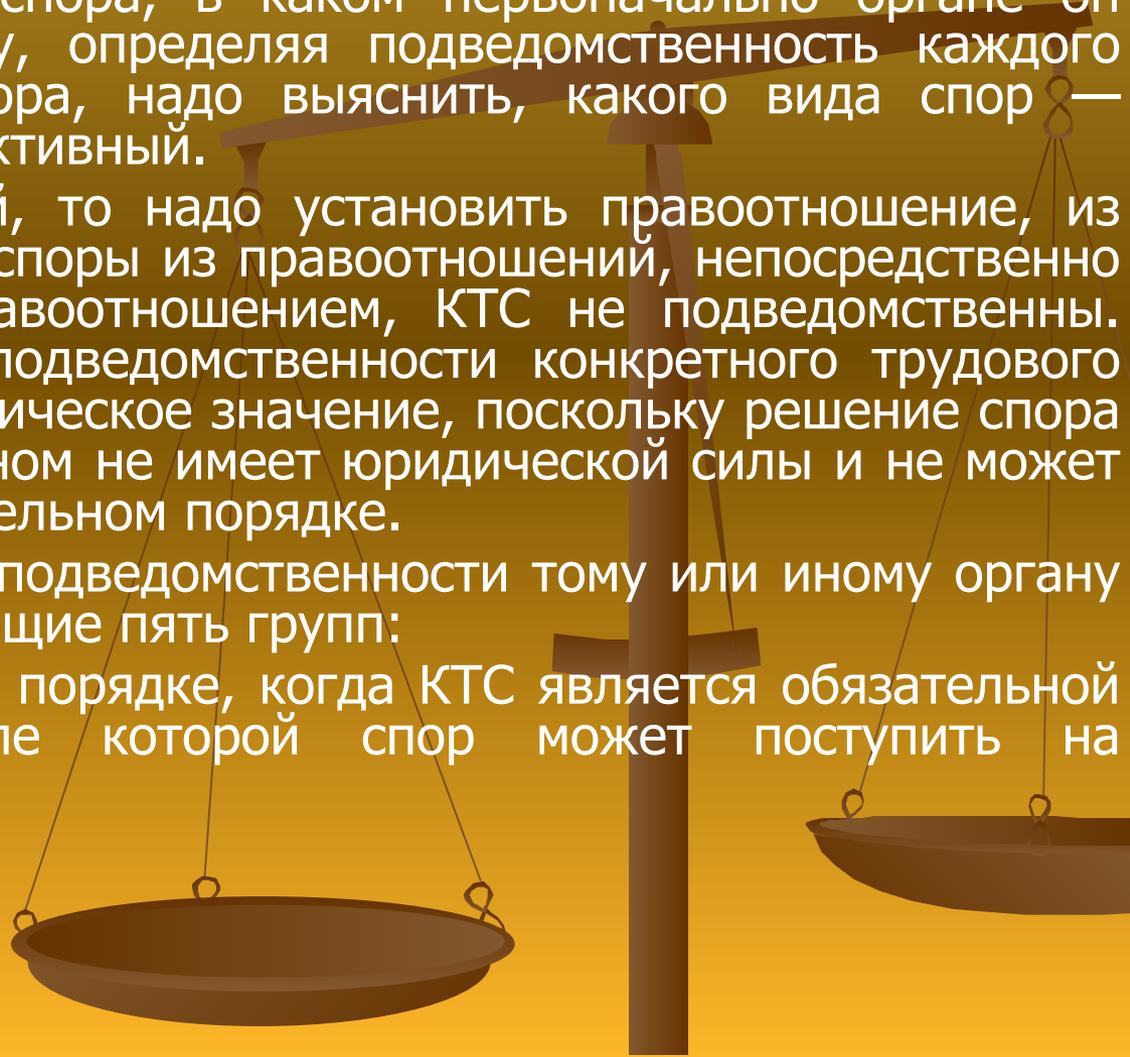
# Подведомственность и подсудность трудовых споров

Подведомственность трудовых споров — это определение по свойствам и содержанию трудового спора, в каком первоначально органе он должен решаться. Поэтому, определяя подведомственность каждого конкретного трудового спора, надо выяснить, какого вида спор — индивидуальный или коллективный.

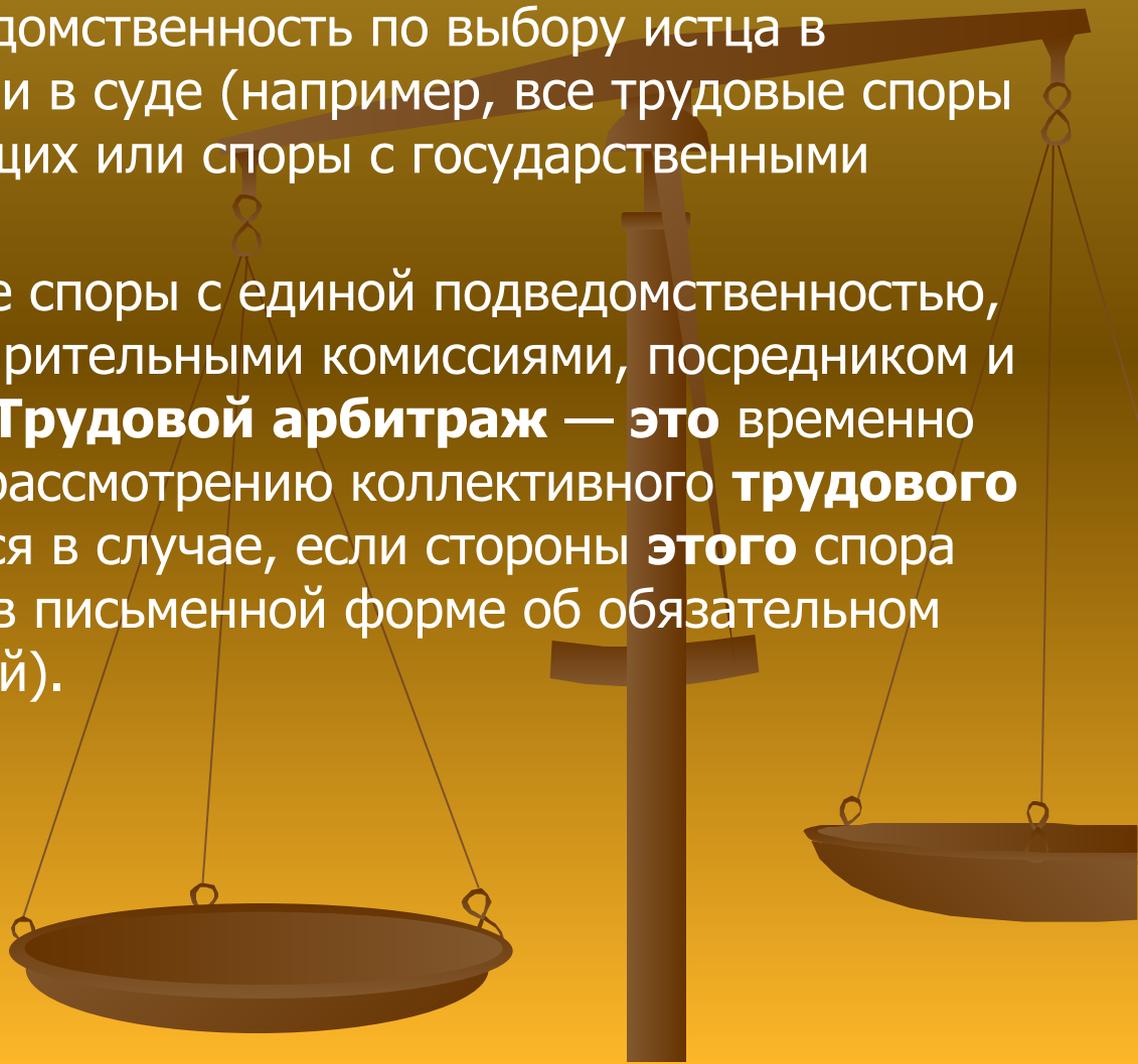
Если спор индивидуальный, то надо установить правоотношение, из которого он вытекает. Все споры из правоотношений, непосредственно связанных с трудовым правоотношением, КТС не подведомственны. Правильное определение подведомственности конкретного трудового спора имеет большое практическое значение, поскольку решение спора неправомочным на то органом не имеет юридической силы и не может быть исполнено в принудительном порядке.

Все трудовые споры по их подведомственности тому или иному органу можно разделить на следующие пять групп:

-рассматриваемые в общем порядке, когда КТС является обязательной первичной стадией, после которой спор может поступить на рассмотрение суда;

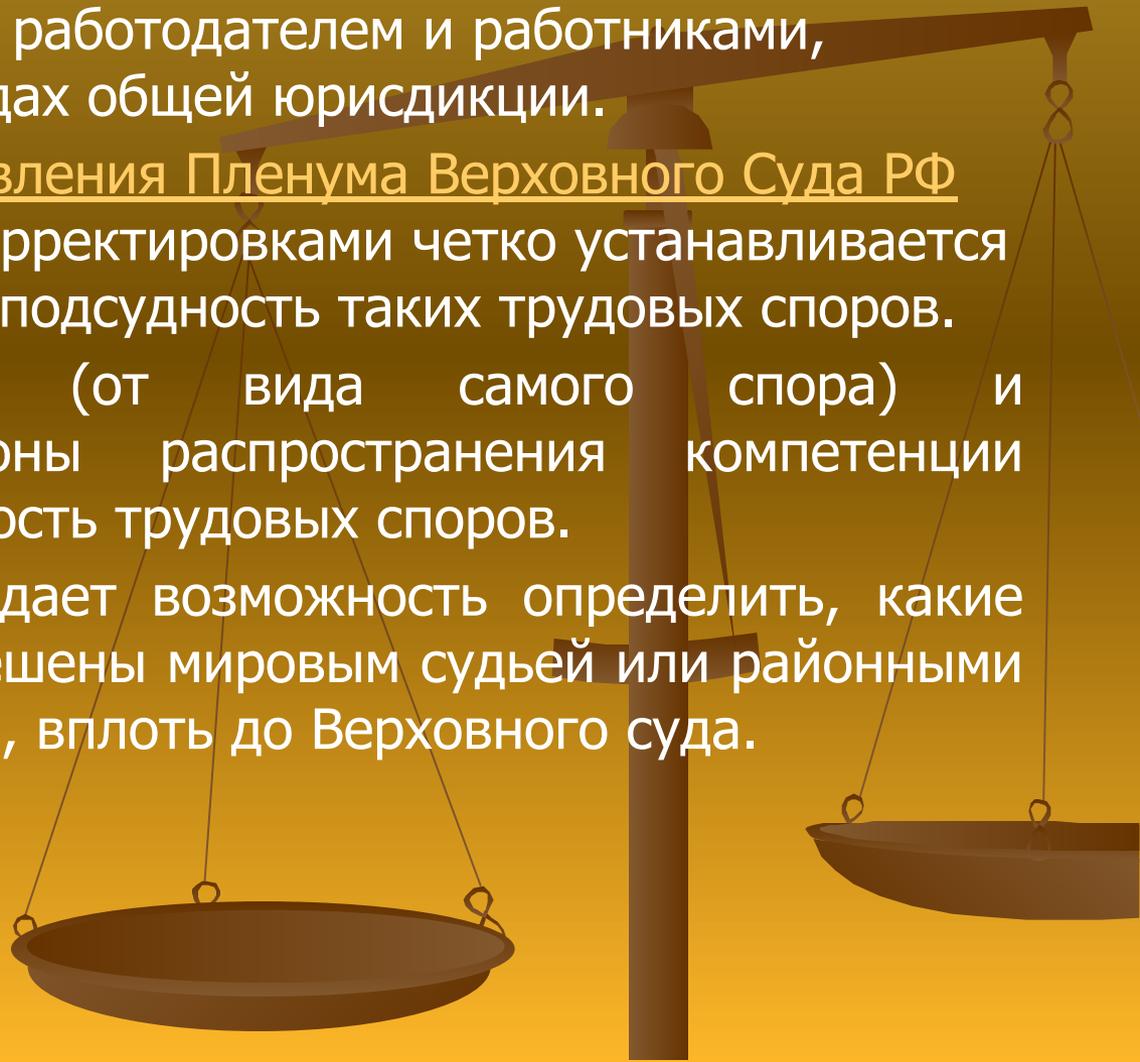


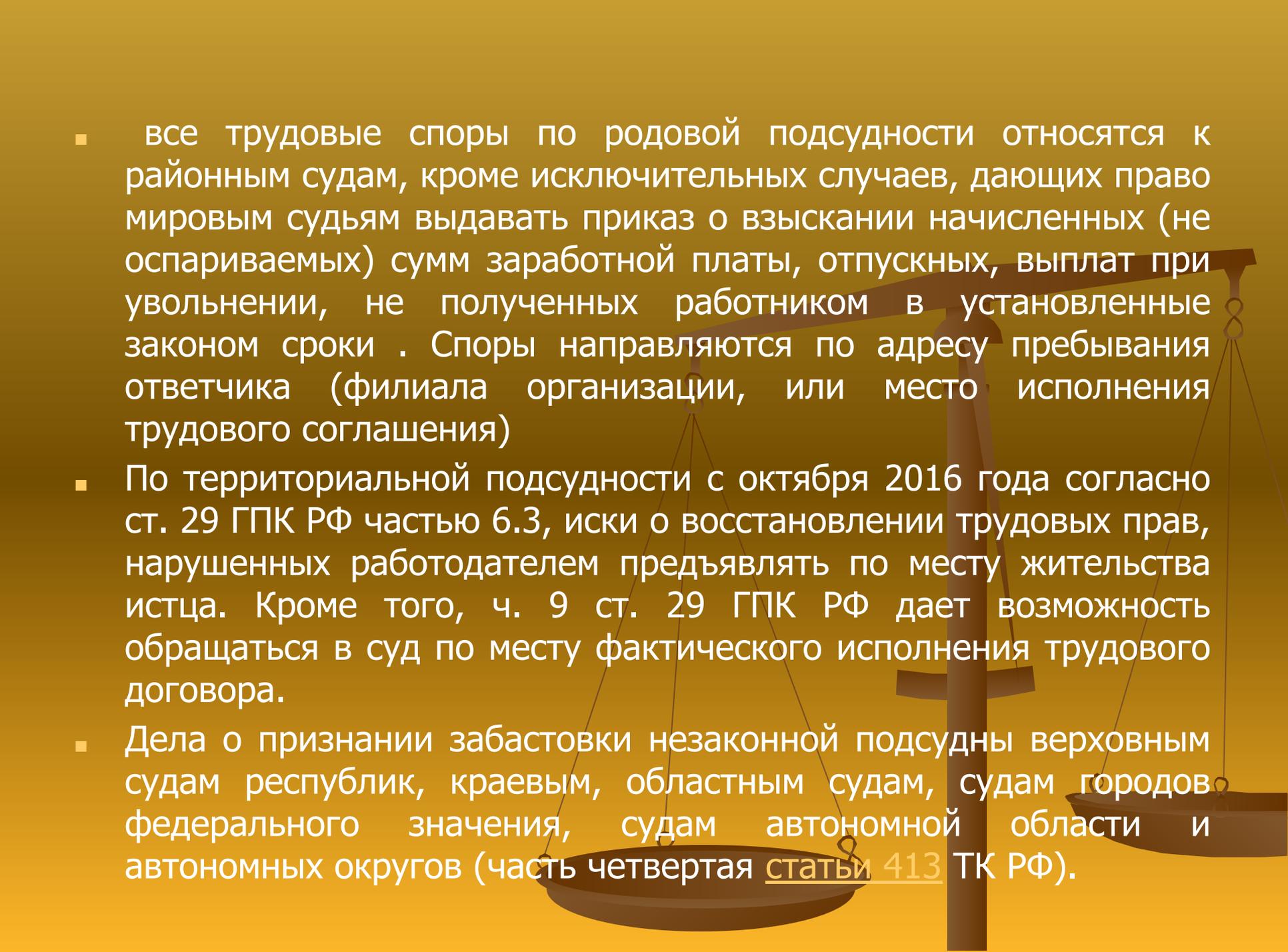
- -рассматриваемые непосредственно в суде;
- - рассматриваемые в вышестоящем органе в случаях, установленных Федеральным законом для отдельных категорий работников (ст. 383 ТК);
- - альтернативная подведомственность по выбору истца в вышестоящем органе или в суде (например, все трудовые споры государственных служащих или споры с государственными инспекторами труда);
- -коллективные трудовые споры с единой подведомственностью, рассматриваемые примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем (**Трудовой арбитраж — это** временно действующий орган по рассмотрению коллективного **трудового** спора, который создается в случае, если стороны **этого** спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений).



## Подсудность трудового спора -

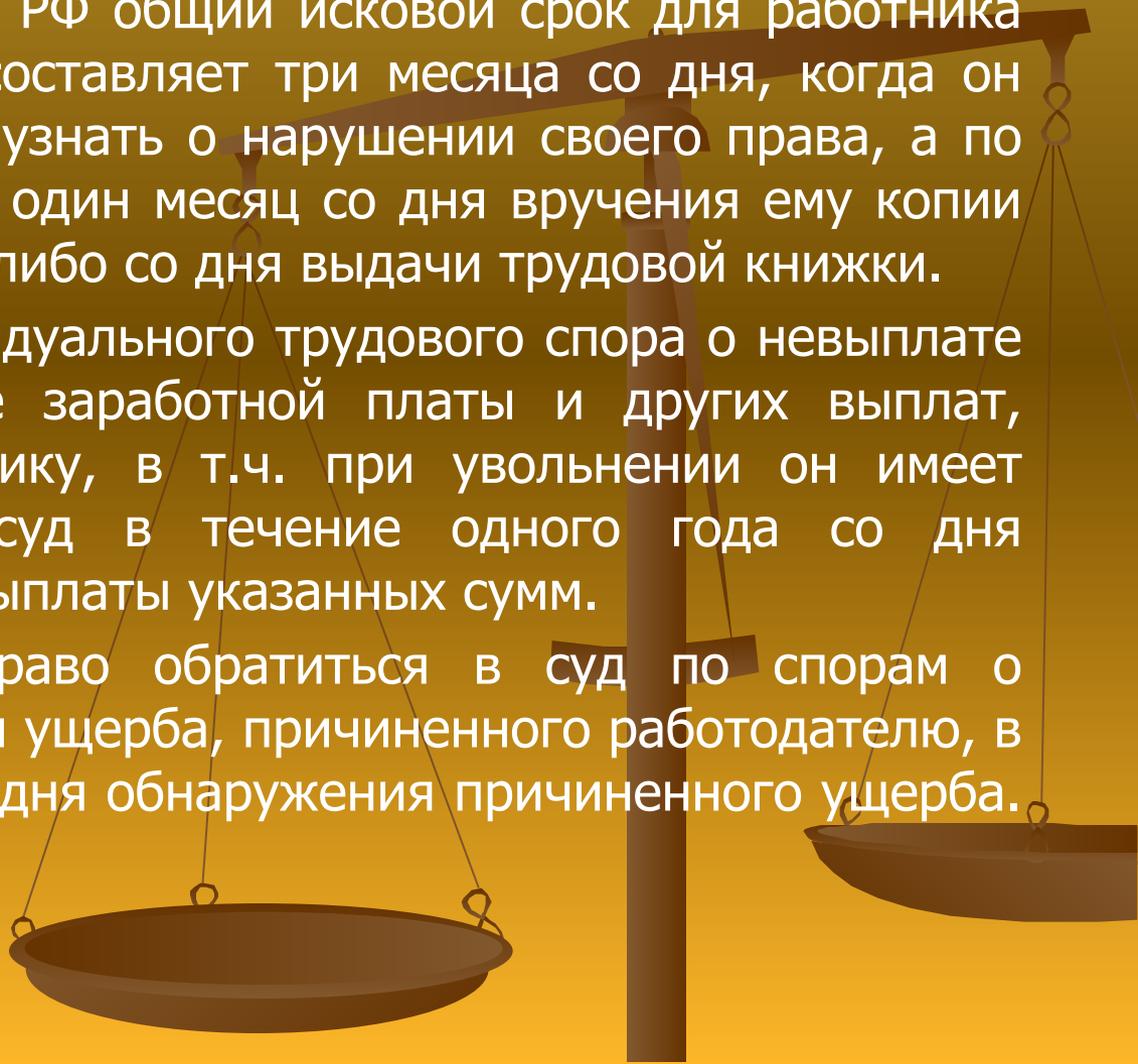
- В соответствии с нормами [ст. 22 ГПК Российской Федерации](#) в соответствии с нормами ст. 22 ГПК Российской Федерации, [ст. 382](#), ст. 391 ТК РФ разногласия, которые возникают в трудовой сфере между работодателем и работниками, должны решаться в судах общей юрисдикции.
- На основании [Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004](#) с корректировками четко устанавливается подсудность и подсудность таких трудовых споров.
- Выделяют родовую (от вида самого спора) и территориальную (зоны распространения компетенции данного суда) подсудность трудовых споров.
- Родовая подсудность дает возможность определить, какие вопросы могут быть решены мировым судьей или районными судами, субъектами РФ, вплоть до Верховного суда.



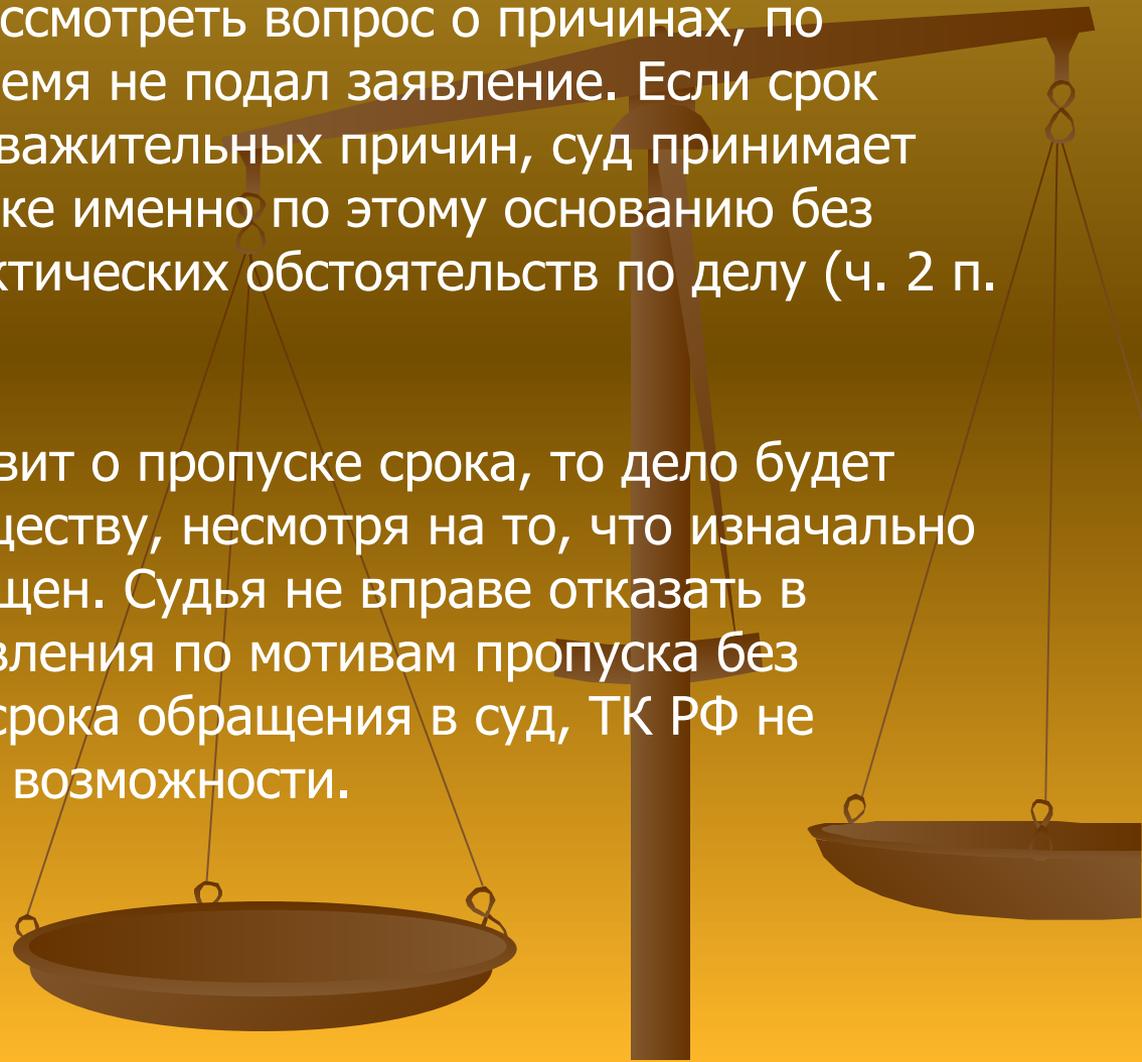
- 
- все трудовые споры по родовой подсудности относятся к районным судам, кроме исключительных случаев, дающих право мировым судьям выдавать приказ о взыскании начисленных (не оспариваемых) сумм заработной платы, отпускных, выплат при увольнении, не полученных работником в установленные законом сроки . Споры направляются по адресу пребывания ответчика (филиала организации, или место исполнения трудового соглашения)
  - По территориальной подсудности с октября 2016 года согласно ст. 29 ГПК РФ частью 6.3, иски о восстановлении трудовых прав, нарушенных работодателем предъявлять по месту жительства истца. Кроме того, ч. 9 ст. 29 ГПК РФ дает возможность обращаться в суд по месту фактического исполнения трудового договора.
  - Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

# Сроки обращения в суд

- Согласно ч 1 ст 392 ТК РФ общий исковой срок для работника при обращении в суд составляет три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении – один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
- За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. при увольнении он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм.
- Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

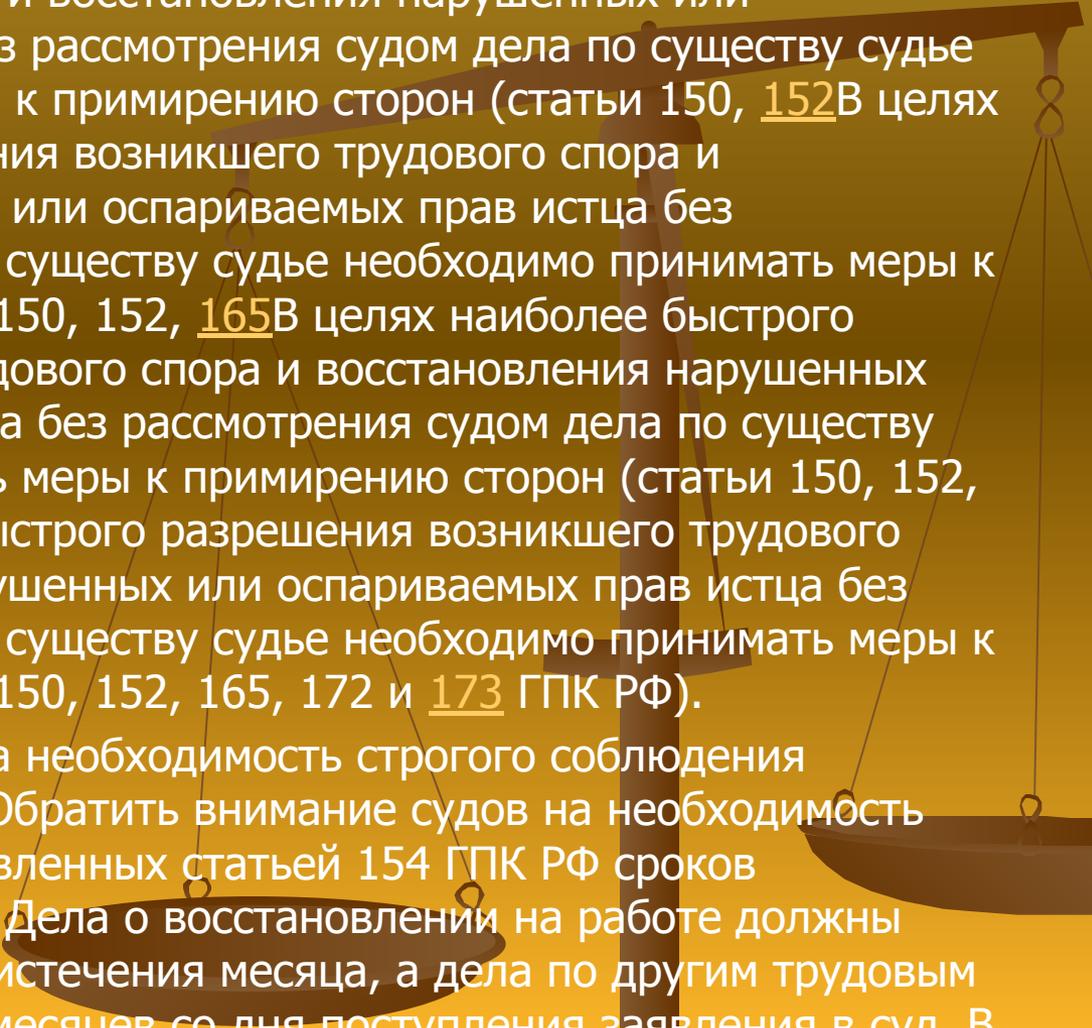


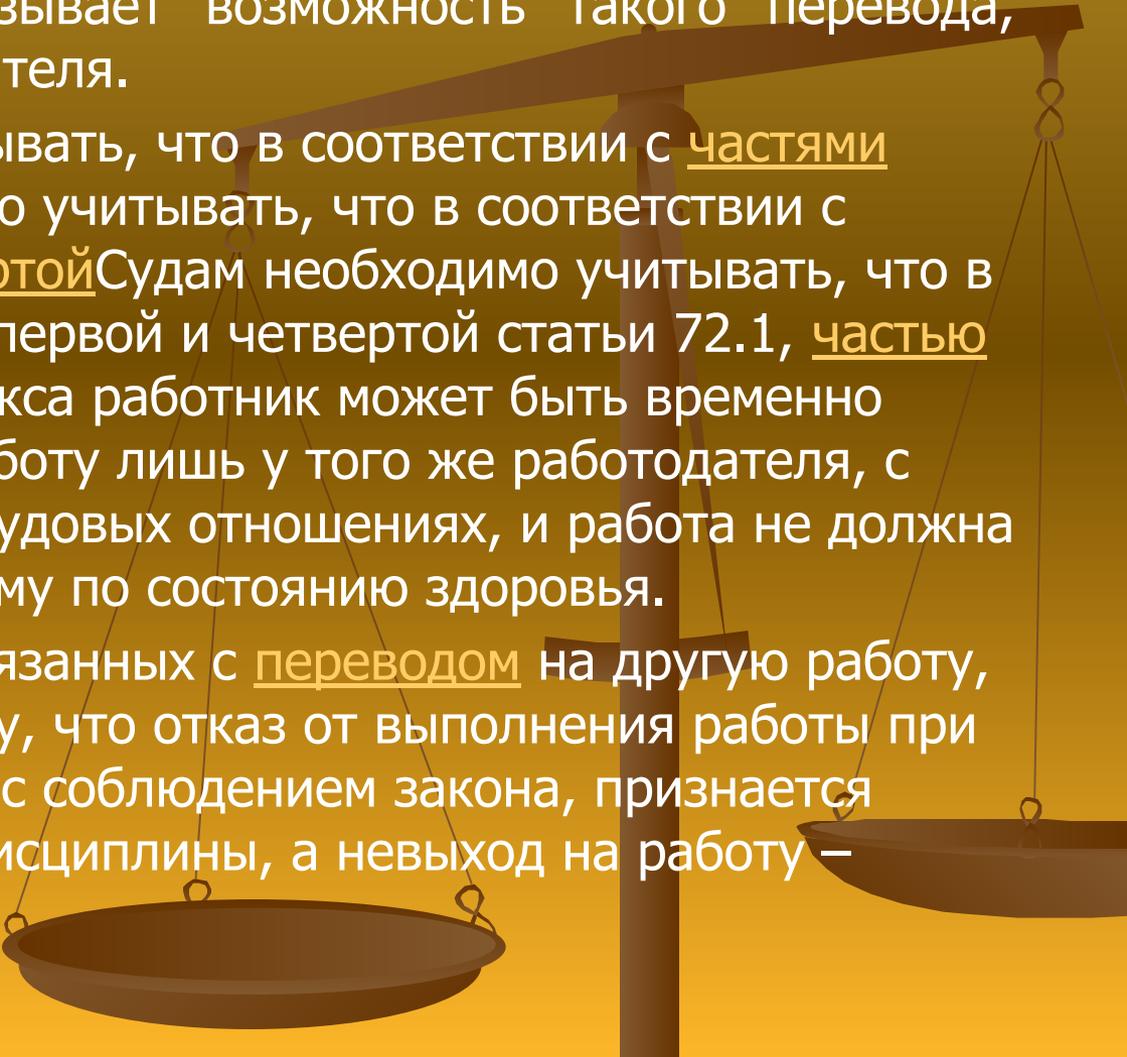
- При пропуске указанного срока возможны ситуации (для работника)
- 1) работодатель заявит о пропуске работником искового срока, то суд должен будет рассмотреть вопрос о причинах, по которым работник вовремя не подал заявление. Если срок истцом пропущен без уважительных причин, суд принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (ч. 2 п. 6 ст. 152 ГПК РФ)
- 2) работодатель не заявит о пропуске срока, то дело будет рассматриваться по существу, несмотря на то, что изначально срок истцом был пропущен. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд, ТК РФ не предусматривает такой возможности.

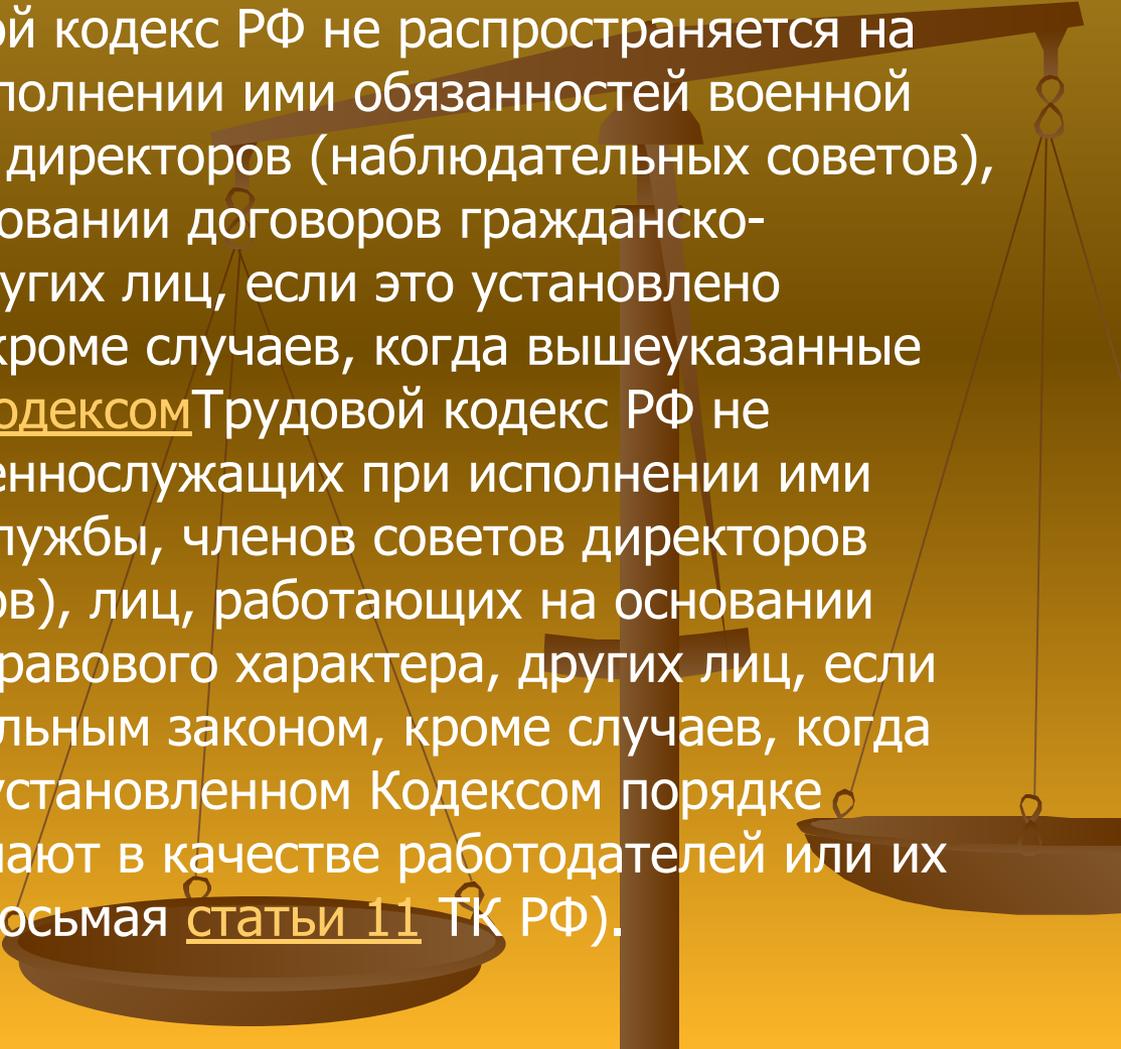


# Общие правила разрешения трудовых споров

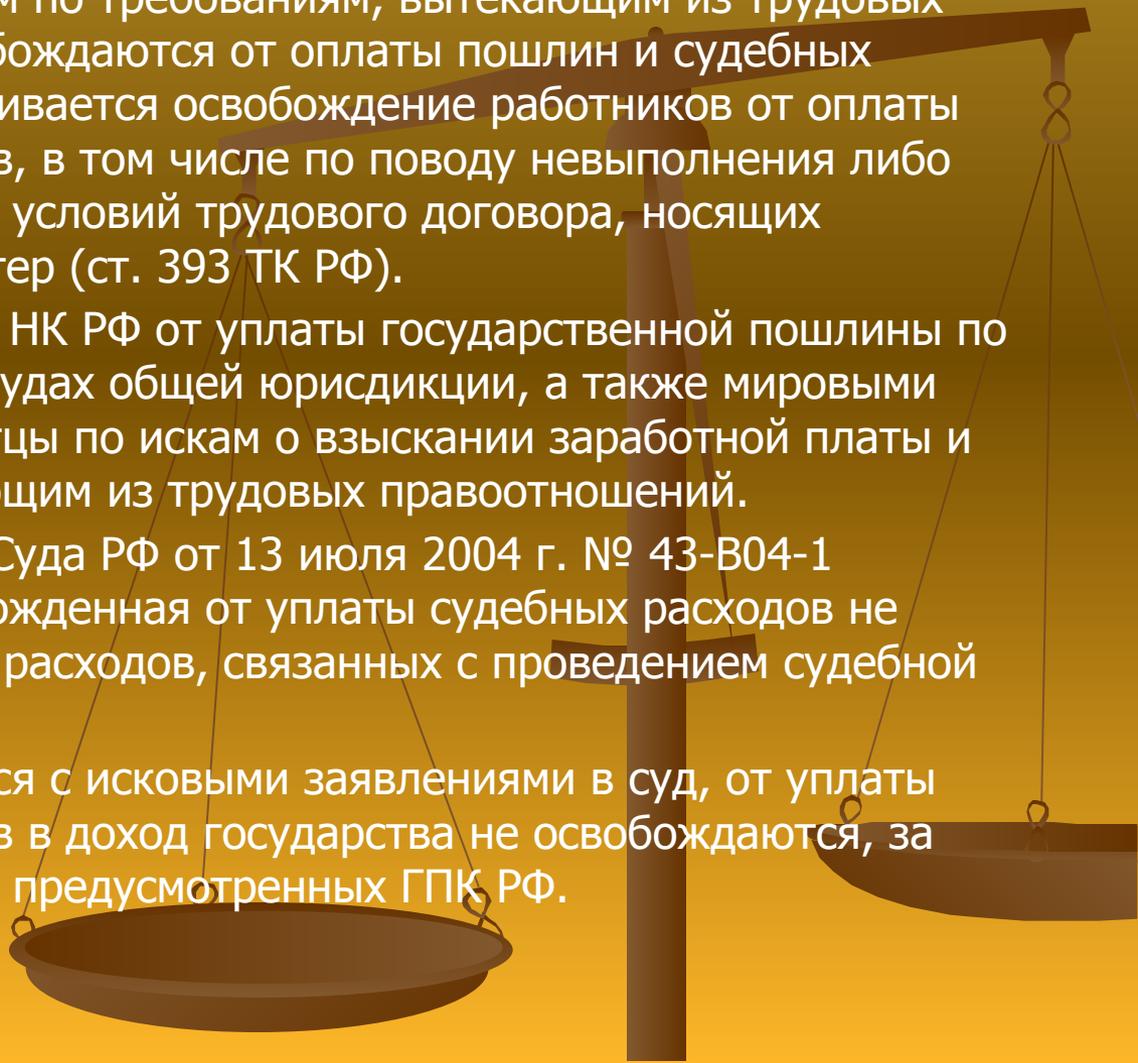
- Рассмотрение трудовых споров в судах общей юрисдикции происходит по общим правилам рассмотрения гражданских дел в судах, установленным Гражданским процессуальным кодексом РФ.
- При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и

- 
- В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150 В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152 В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165 В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165, 172 В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).
  - Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. Дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам - до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В

- 
- При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.
  - Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.
  - При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом;

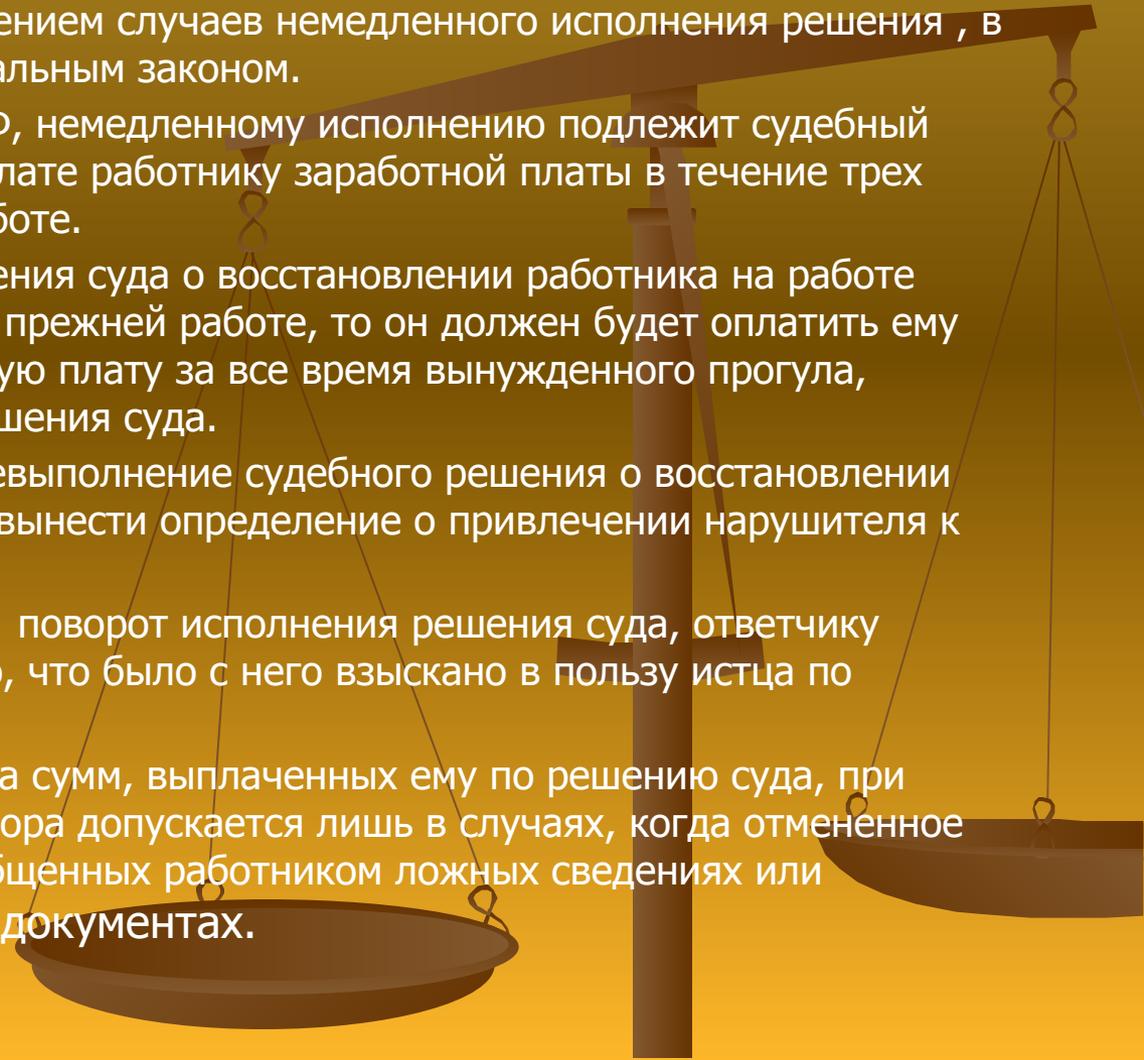
- 
- Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.
  - Трудовой кодекс Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая статьи 11 ТК РФ).

- Сторонами в индивидуальном трудовом споре выступают стороны в трудовом договоре: работник и работодатель. В то же время истцом по делу могут быть лица, прекратившие трудовые отношения с работодателем, а также лица, настаивающие на заключении с ними трудового договора. При необходимости могут привлекаться, свидетели, эксперты, третьи лица.
- При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов, также предусматривается освобождение работников от оплаты пошлин и судебных расходов, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (ст. 393 ТК РФ).
- В соответствии со ст. 333.36 НК РФ от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах общей юрисдикции, а также мировыми судьями, освобождаются истцы по искам о взыскании заработной платы и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений.
- В Определении Верховного Суда РФ от 13 июля 2004 г. № 43-В04-1 указано, что сторона, освобожденная от уплаты судебных расходов не должна производить оплату расходов, связанных с проведением судебной экспертизы.
- Работодатели, обращающиеся с исковыми заявлениями в суд, от уплаты пошлин и судебных расходов в доход государства не освобождаются, за исключением случаев прямо предусмотренных ГПК РФ.



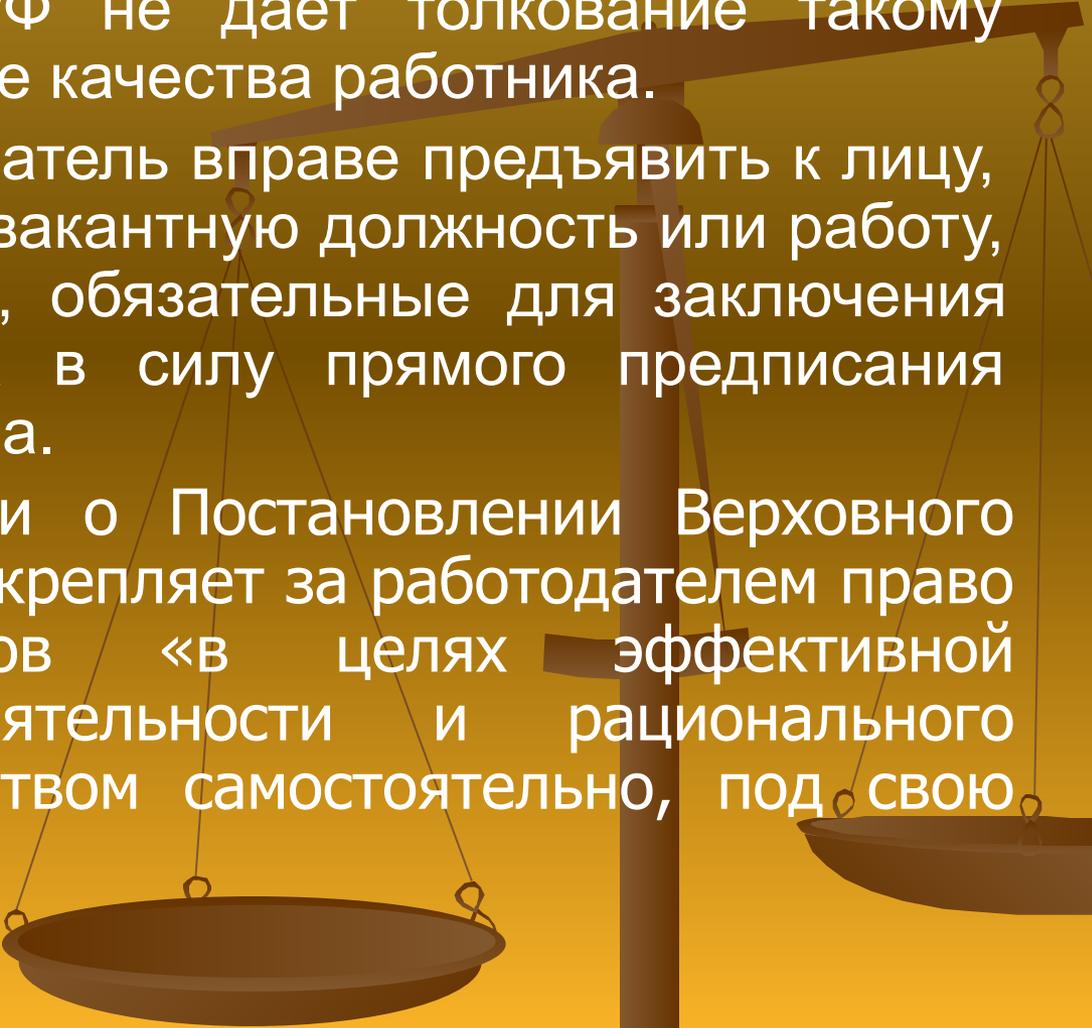
# Исполнение судебного решения

- Порядок исполнения решения суда по трудовому спору, предусмотрен ст.443 и 444 ГПК РФ и ст.396 ТК РФ.
- Согласно ст.210 ГПК РФ, решение суда приводится в исполнение после вступления его в законную силу, за исключением случаев немедленного исполнения решения, в порядке, установленном федеральным законом.
- В соответствии со ст.211 ГПК РФ, немедленному исполнению подлежит судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев; восстановлении на работе.
- Если на второй день после решения суда о восстановлении работника на работе работодатель не допустит его к прежней работе, то он должен будет оплатить ему по определению суда заработную плату за все время вынужденного прогула, связанного с неисполнением решения суда.
- Если суд обнаружит злостное невыполнение судебного решения о восстановлении работника на работе, то может вынести определение о привлечении нарушителя к уголовной ответственности.
- Для судебных споров возможен поворот исполнения решения суда, ответчику должно быть возвращено все то, что было с него взыскано в пользу истца по отмененному решению суда.
- Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему по решению суда, при отмене решения в порядке надзора допускается лишь в случаях, когда отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах.

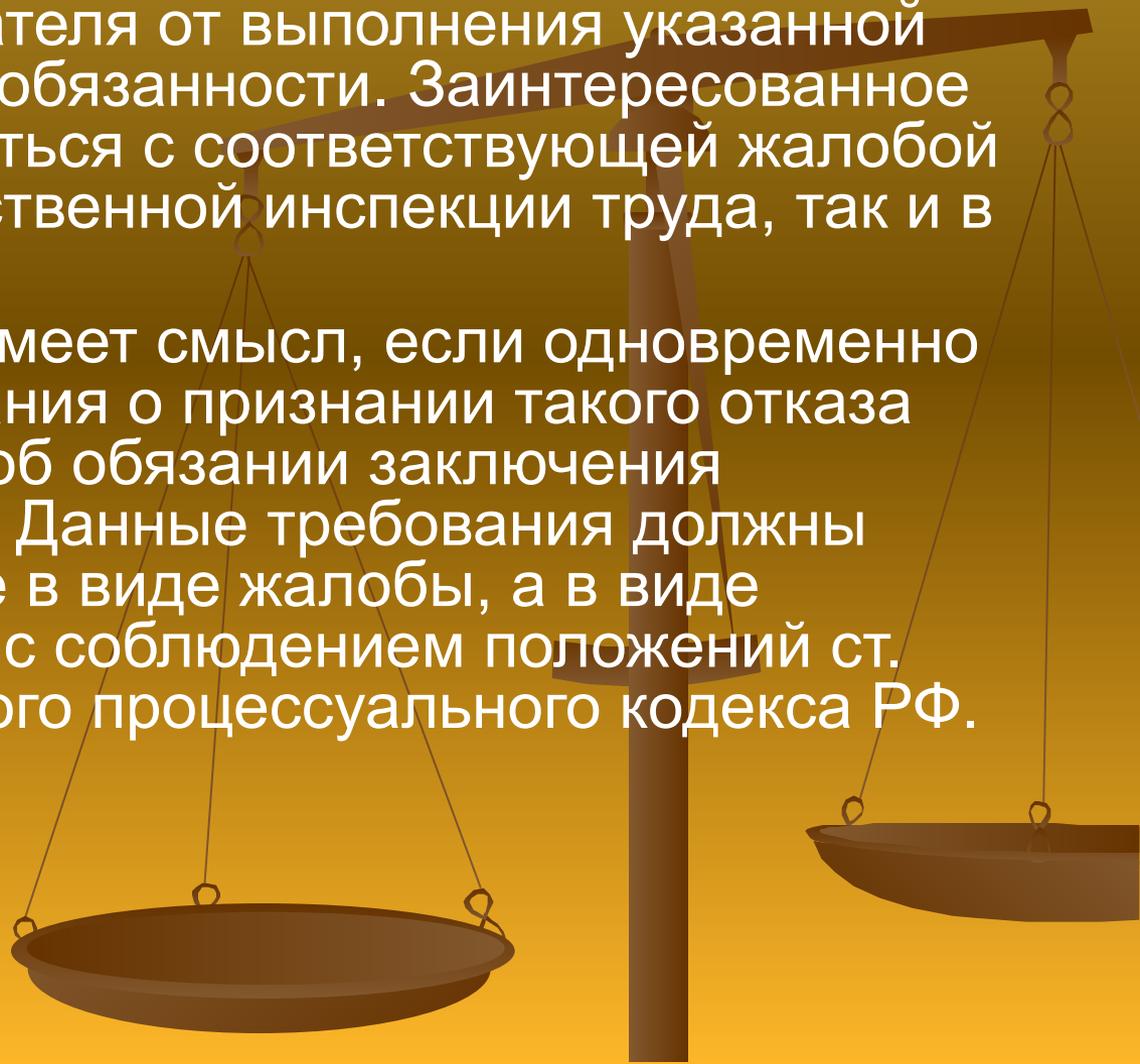


# Судебная практика рассмотрения споров, связанных с отказом в приеме на работу

- Для защиты интересов работника от необоснованного отказа в приеме на работу в Трудовой кодекс РФ включена норма, запрещающая необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64)<sup>(1)</sup> Данная норма Трудового Кодекса РФ основана на положениях Конституции РФ (ст. 19, 37)<sup>(2)</sup> и нормах международного права, искореняющих любую дискриминацию (Конвенция МОТ N 111, 25 июня 1958 года, которая конкретизирована в ст. 3 Трудового кодекса РФ.
- Отказ из-за пола кандидата, а так же расы, национальности и цвета его кожи. Запрещен отказ из-за происхождения человека, а также языка и вероисповедания. Недопустимо отказывать в принятии на работу из-за социального, должностного или семейного положения. Нельзя отказывать в случае отсутствия регистрации по месту проживания или же пребывания кандидата, а также из-за его места жительства в целом. Запрещен отказ из-за убеждений человека и из-за принадлежности или ее отсутствия к определенным социальным группам. Недопустимо отказывать женщинам в трудоустройстве из-за наличия у них беременности или же детей. Нельзя отказать в заключении трудового договора с сотрудниками, которые были приглашены в письменной форме из-за перевода от другого работодателя (на протяжении одного месяца со дня увольнения с последнего места работы). Также запрещено отказывать в приеме на работу в случаях, когда суд обязал работодателя своим решением принять на работу конкретного гражданина из-за необоснованного отказа, а также в тех случаях, если избрание кандидата на конкретную должность происходит на выборной (ст. 16 и 17) или конкурсной основе (ст. 16, 17 и 332).

- 
- Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным. Трудовой кодекс РФ не дает толкование такому понятию как деловые качества работника.
  - Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона.
  - Нужно напомнить и о Постановлении Верховного Суда РФ, которое закрепляет за работодателем право выбора кандидатов «в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность».

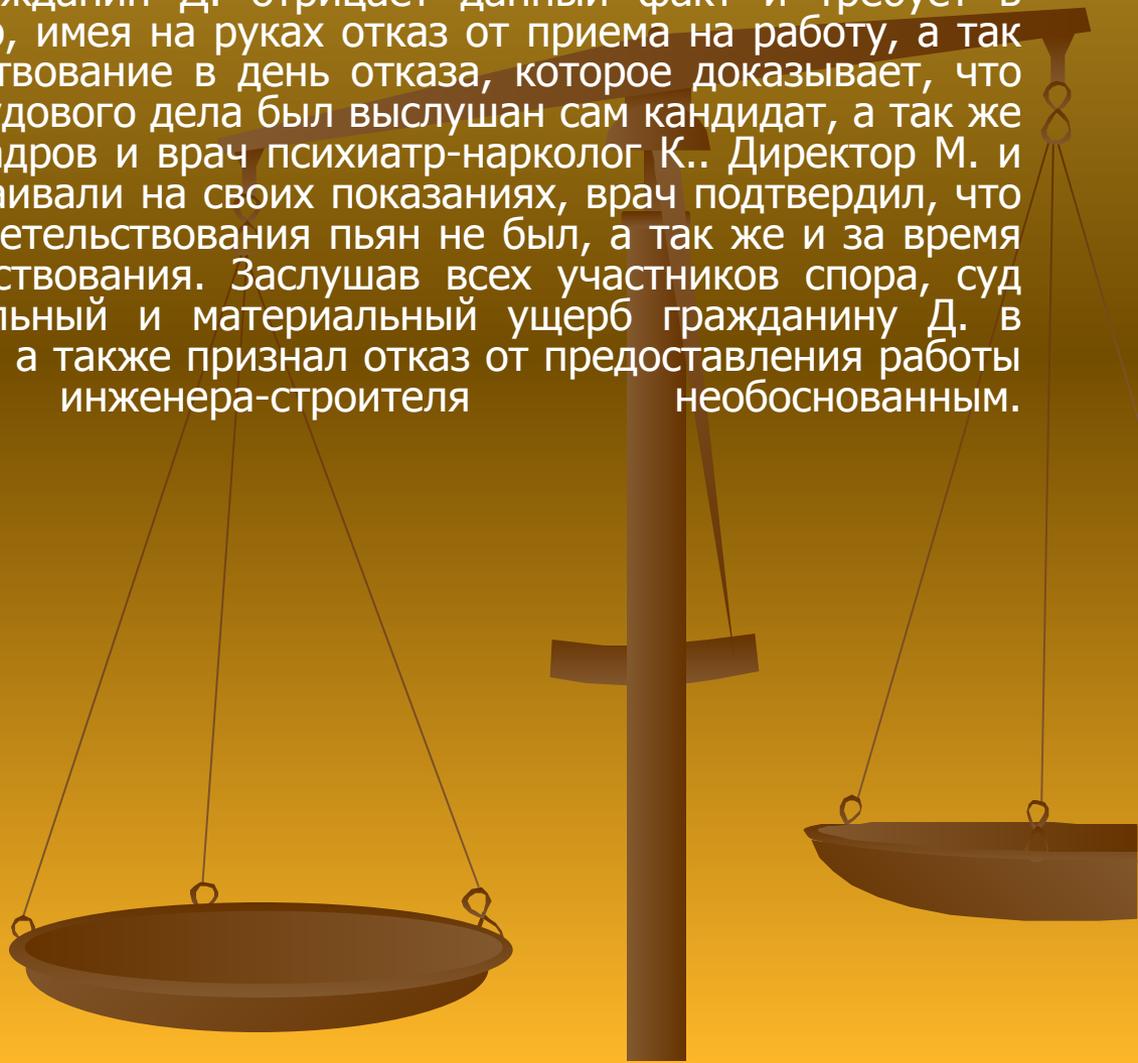
- Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке. Если работодатель отказывается в выдаче письменного отказа в заключении трудового договора, то обжалован может быть заинтересованным лицом не сам отказ, а уклонение работодателя от выполнения указанной публично-правовой обязанности. Заинтересованное лицо вправе обратиться с соответствующей жалобой как в орган государственной инспекции труда, так и в суд.
- Обжаловать отказ имеет смысл, если одновременно заявляются требования о признании такого отказа необоснованным и об обязанности заключения трудового договора. Данные требования должны быть оформлены не в виде жалобы, а в виде искового заявления с соблюдением положений ст. 131, 132 Гражданского процессуального кодекса РФ.



- Для удовлетворения заявленных требований о признании отказа необоснованным требуется одновременно наличие двух оснований: 1) доказан факт отказа в приеме на работу; 2) имело место нарушение прав соискателя на заключение трудового договора.
- Соискатель не представил суду отказ, оформленный уполномоченным лицом. Отсутствие надлежащих доказательств послужило основанием для суда считать, что факта отказа в приеме на работу не было. А следовательно, не имело место и нарушение прав и законных интересов истца (апелляционное определение Астраханского областного суда от 01.06.2016 по делу N 33-2324/2016).
- Отсутствие волеизъявления
- Возникновение трудовых правоотношений возможно только при одновременном волеизъявлении обеих сторон – работодателя и соискателя на должность.
- Поэтому при рассмотрении дел данной категории суд исследует вопросы, имели ли место предложение работы со стороны работодателя и размещение им соответствующего объявления о наличии вакансии; какие действия предпринимались работодателем по поиску персонала, были ли собеседования, встречи с кандидатом (абз. 2 п. 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 Поэтому при рассмотрении дел данной категории суд исследует вопросы, имели ли место предложение работы со стороны работодателя и размещение им соответствующего объявления о наличии вакансии; какие действия предпринимались работодателем по поиску персонала, были ли собеседования, встречи с кандидатом (абз. 2 п. 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). В случае установления факта отсутствия подобного предложения об открытых вакансиях у суда не имеется оснований для признания отказа в приеме на работу необоснованным (апелляционные определения Московского областного суда от 25.04.2016 по делу N 33-10961/2016 Поэтому при рассмотрении дел данной категории суд исследует вопросы, имели ли место предложение работы со стороны работодателя и размещение им соответствующего объявления о наличии вакансии;

- Со стороны трудоустраивающегося волеизъявление о приеме на работу должно быть выражено не только такими действиями, как направление резюме, прохождение собеседования, нахождение на территории работодателя и т.п., но и написанием и подачей работодателю заявления о приеме на работу и представлением необходимых документов в порядке ст. [65 ТК РФ](#) Со стороны трудоустраивающегося волеизъявление о приеме на работу должно быть выражено не только такими действиями, как направление резюме, прохождение собеседования, нахождение на территории работодателя и т.п., но и написанием и подачей работодателю заявления о приеме на работу и представлением необходимых документов в порядке ст. 65 ТК РФ. Исходя из норм о распределении бремени доказывания, именно соискатель должен представить суду беспорные и допустимые доказательства должного волеизъявления ([ст. ст. 12](#) Со стороны трудоустраивающегося волеизъявление о приеме на работу должно быть выражено не только такими действиями, как направление резюме, прохождение собеседования, нахождение на территории работодателя и т.п., но и написанием и подачей работодателю заявления о приеме на работу и представлением необходимых документов в порядке ст. 65 ТК РФ. Исходя из норм о распределении бремени доказывания, именно соискатель должен представить суду беспорные и допустимые доказательства должного волеизъявления (ст. ст. 12, [56 ГПК РФ](#) Со стороны трудоустраивающегося волеизъявление о приеме на работу должно быть выражено не только такими действиями, как направление резюме, прохождение собеседования, нахождение на территории работодателя и т.п., но и написанием и подачей работодателю заявления о приеме на работу и представлением необходимых документов в порядке ст. 65 ТК РФ. Исходя из норм о распределении бремени доказывания, именно соискатель должен представить суду беспорные и допустимые доказательства должного волеизъявления (ст. ст. 12, 56 ГПК РФ). Непредставление таких доказательств влечет для соискателя риск отказа судом в удовлетворении заявленных требований ([апелляционное определение Московского городского суда от 30.07.2014 по делу N 33-30163/2014](#) Со стороны

- Псков, 3 февраля, 2009 года. Гражданин Д. обратился в суд с желанием доказать отказ в приеме на работу незаконным, а также с желанием взыскать материальный и моральный ущерб. Директор предприятия М. отказал гражданину Д. в трудоустройстве на основании нахождения кандидата в нетрезвом состоянии. В кадровом отделе была сделана соответствующая пометка. Тем не менее, гражданин Д. отрицает данный факт и требует в судебном порядке решить спор, имея на руках отказ от приема на работу, а также медицинское освидетельствование в день отказа, которое доказывает, что кандидат был трезв. В ходе судебного дела был заслушан сам кандидат, а так же директор, работник отдела кадров и врач психиатр-нарколог К.. Директор М. и работник отдела кадров настаивали на своих показаниях, врач подтвердил, что гражданин Д. в момент освидетельствования пьян не был, а так же и за время до медицинского освидетельствования. Заслушав всех участников спора, суд постановил выплатить моральный и материальный ущерб гражданину Д. в размере 3 тысячи 370 рублей, а также признал отказ от предоставления работы на должность инженера-строителя необоснованным.



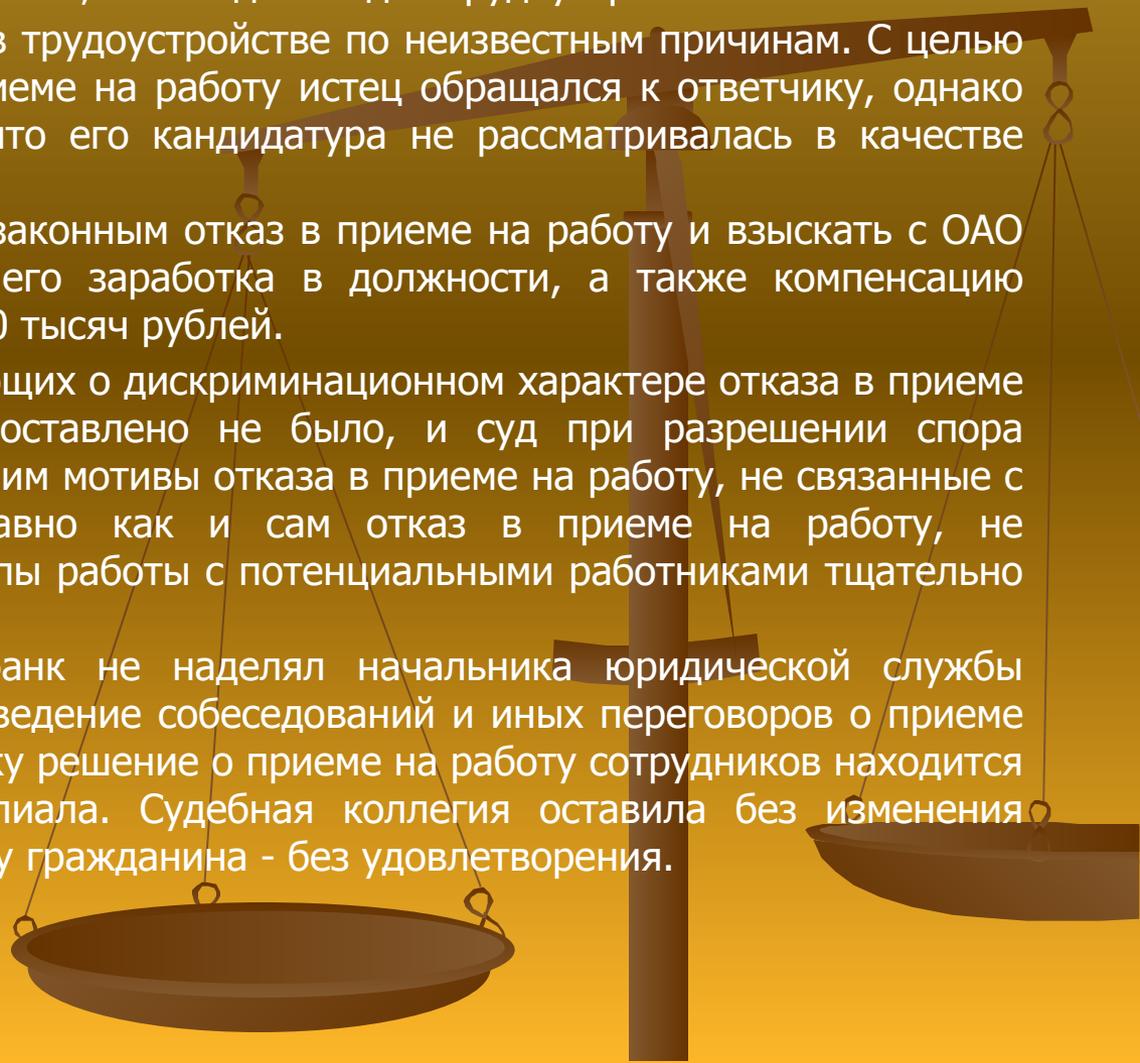
- Самара, 2015 г, Гражданин обратился в суд с исковым заявлением к ОАО «Россельхозбанк» о взыскании компенсации морального вреда в связи с незаконным отказом в приеме на работу. В обоснование заявленных требований он указал, что проходил собеседование у начальника юридической службы, которая предварительно одобрила его кандидатуру и попросила подготовить документы, необходимые для трудоустройства.

- Через некоторое время ему отказали в трудоустройстве по неизвестным причинам. С целью выяснения причин отказа в приеме на работу истец обращался к ответчику, однако получил уведомление о том, что его кандидатура не рассматривалась в качестве кандидата.

Гражданин просил признать незаконным отказ в приеме на работу и взыскать с ОАО «Россельхозбанк» сумму среднего заработка в должности, а также компенсацию морального вреда в размере 250 тысяч рублей.

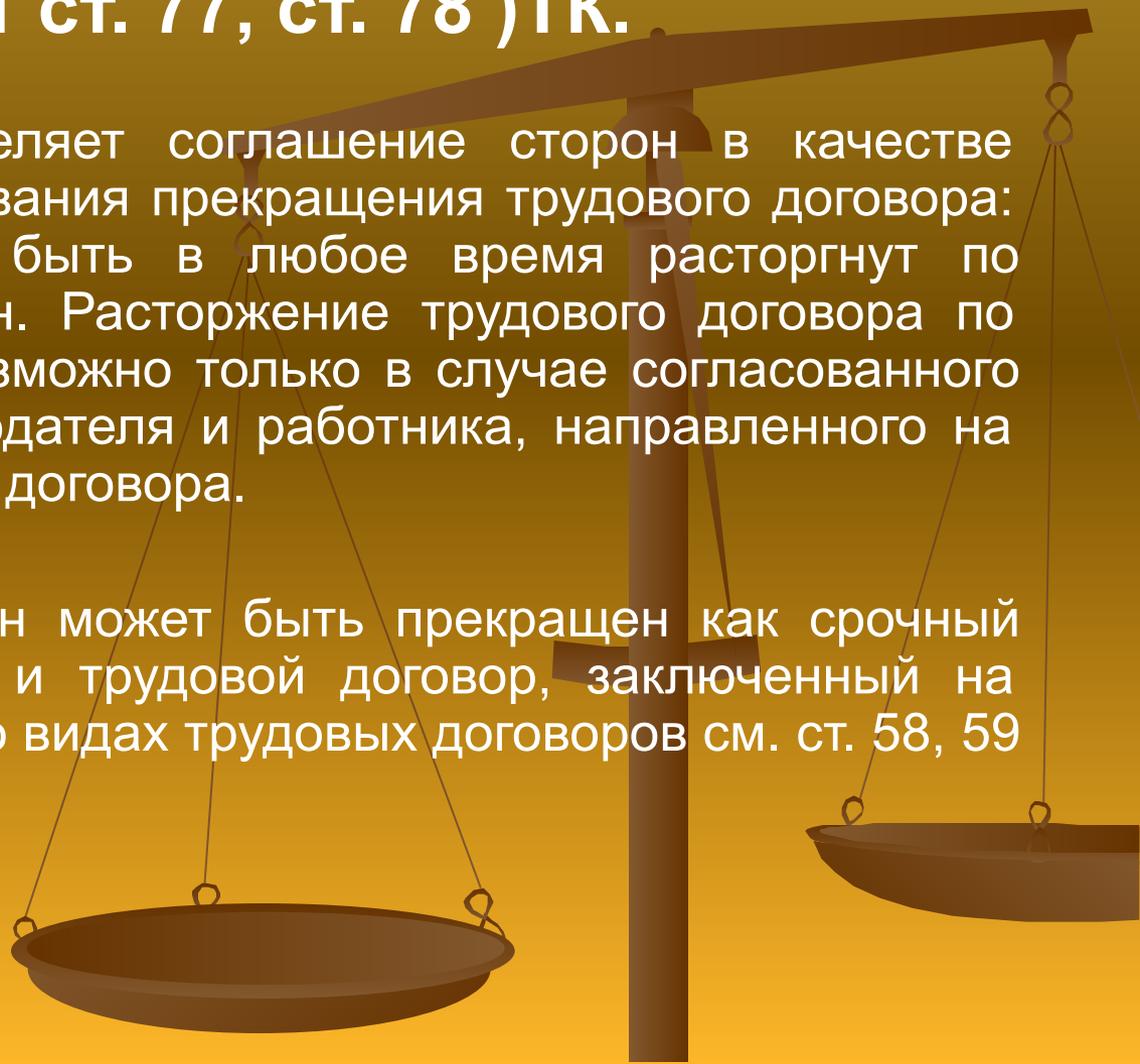
- Доказательств, свидетельствующих о дискриминационном характере отказа в приеме на работу, гражданином предоставлено не было, и суд при разрешении спора исходил из того, что указанные им мотивы отказа в приеме на работу, не связанные с его деловыми качествами, равно как и сам отказ в приеме на работу, не подтверждены. В банке все этапы работы с потенциальными работниками тщательно документировались.

Судом было отмечено, что банк не наделял начальника юридической службы филиала полномочиями на проведение собеседований и иных переговоров о приеме на работу гражданина, поскольку решение о приеме на работу сотрудников находится в компетенции директора филиала. Судебная коллегия оставила без изменения решение апелляционную жалобу гражданина - без удовлетворения.

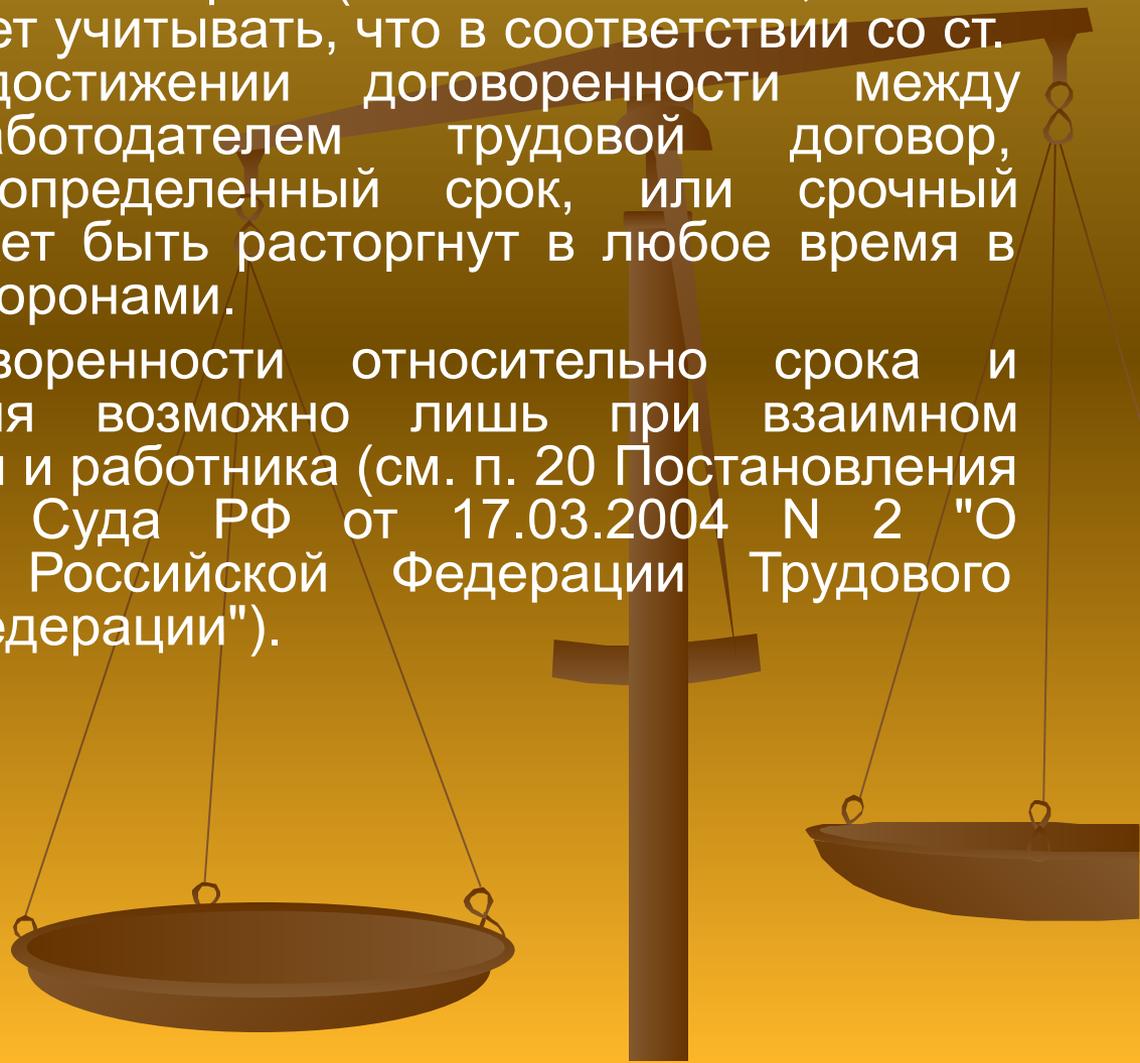


# Судебная практика рассмотрения споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 )ТК.

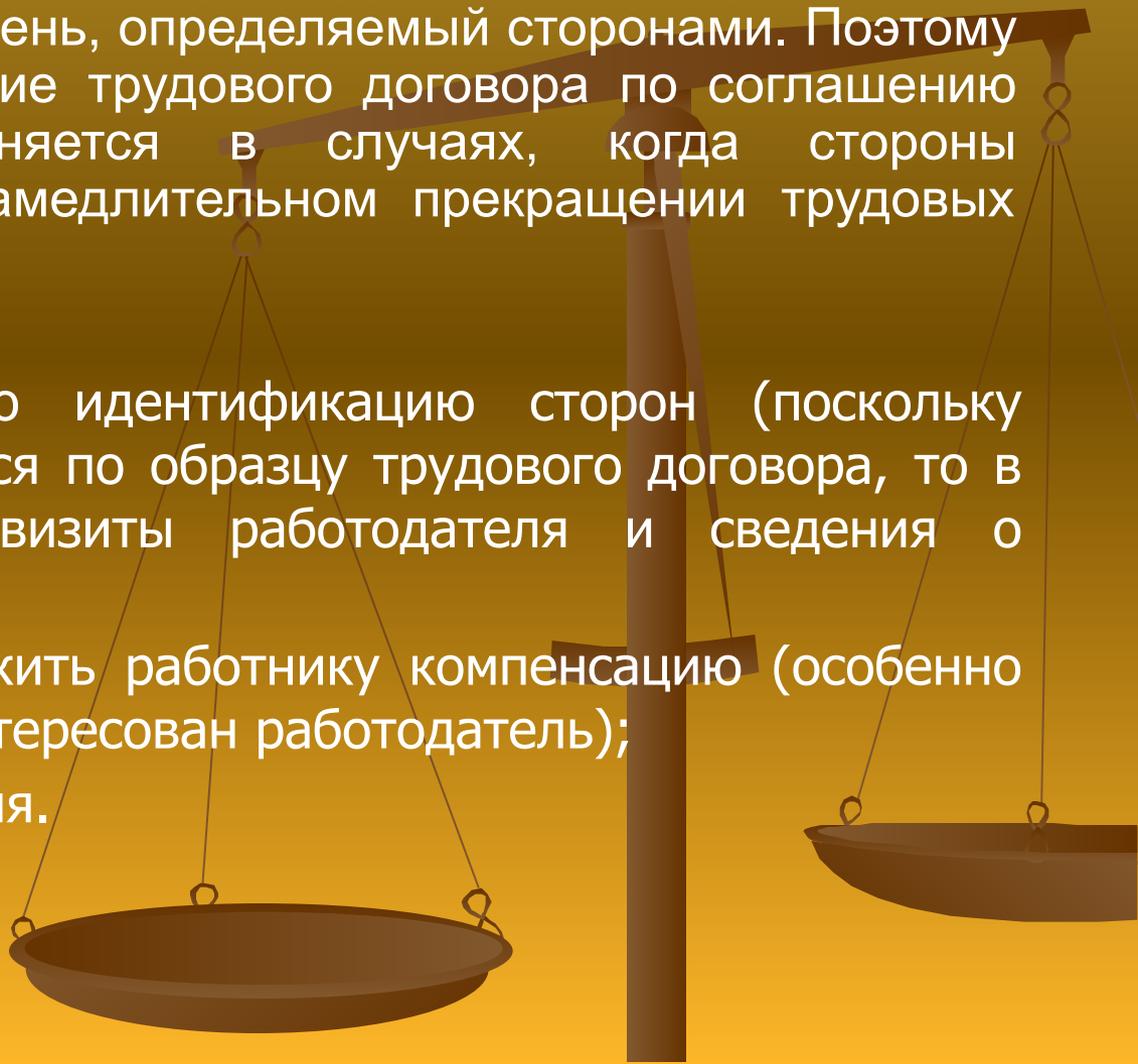
- Кодекс в ст. 78 выделяет соглашение сторон в качестве самостоятельного основания прекращения трудового договора: такой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон. Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только в случае согласованного волеизъявления работодателя и работника, направленного на прекращение трудового договора.
- По соглашению сторон может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (о видах трудовых договоров см. ст. 58, 59 Кодекса).



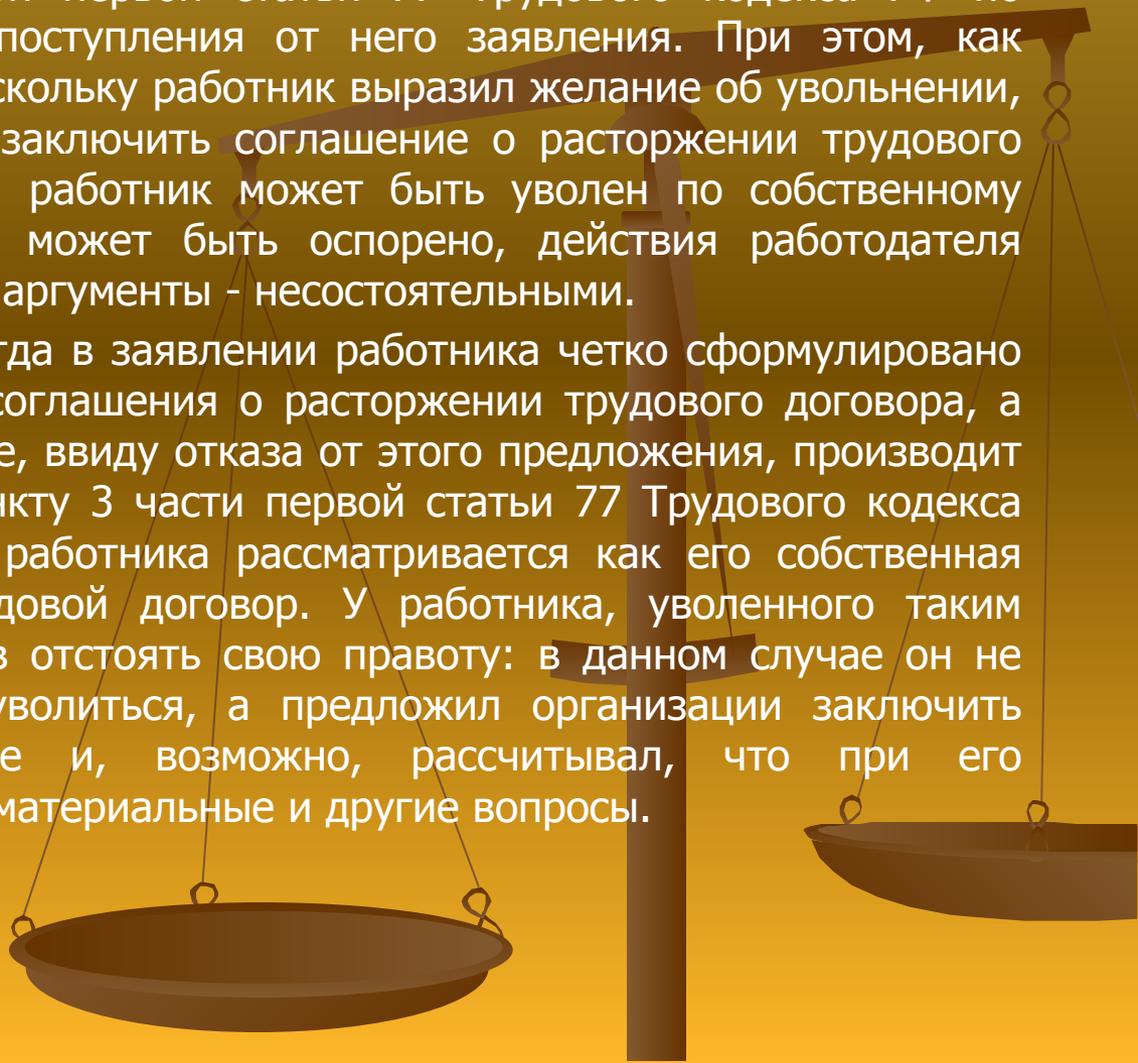
- Судебная практика допускает возможность аннулирования договоренности между работником и работодателем о расторжении трудового договора по соглашению сторон. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 Кодекса), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами.
- Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (см. п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").



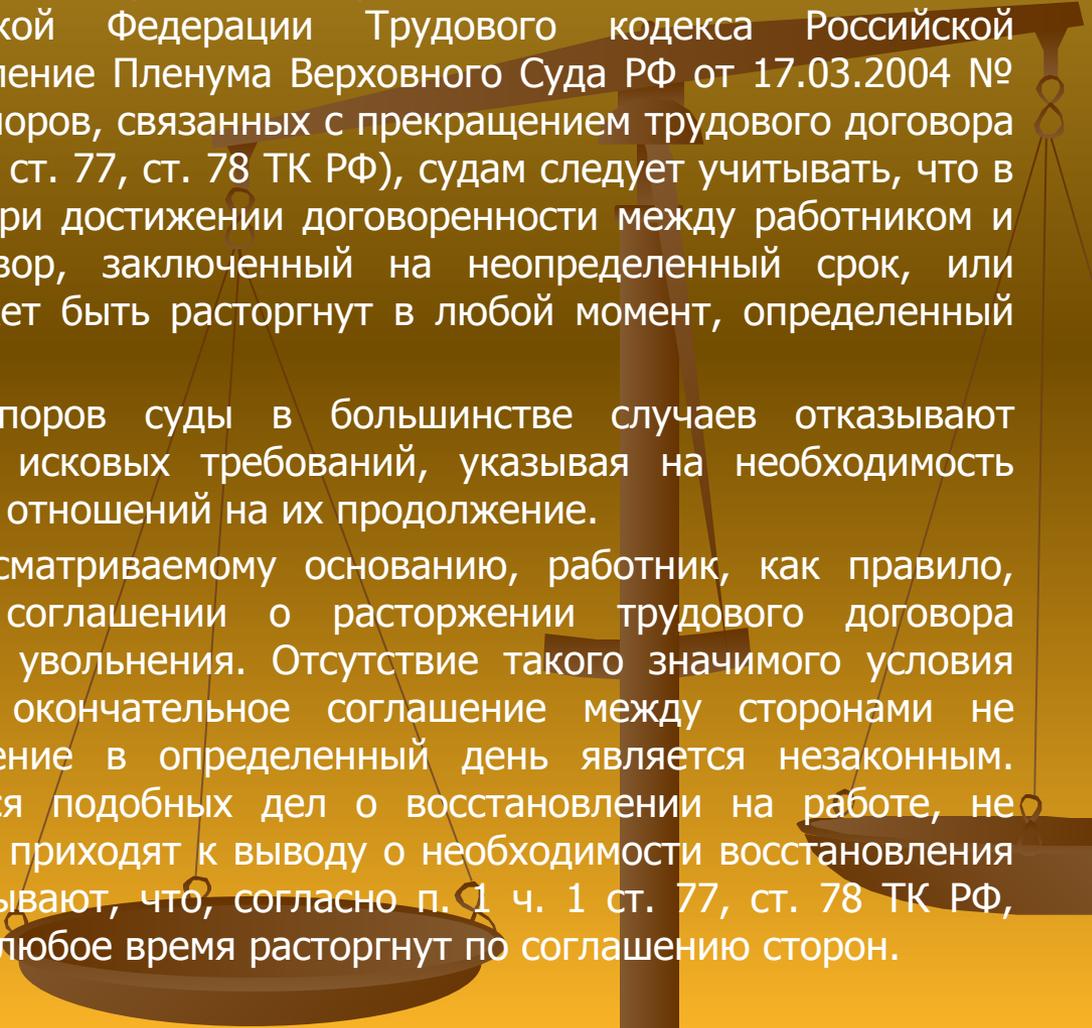
- При расторжении трудового договора по соглашению сторон Кодекс не обязывает заранее предупредить другую сторону о намерении расторгнуть трудовой договор по данному основанию. По соглашению сторон трудовой договор подлежит расторжению в любой день, определяемый сторонами. Поэтому на практике расторжение трудового договора по соглашению сторон часто применяется в случаях, когда стороны заинтересованы в незамедлительном прекращении трудовых отношений.
- Соглашение позволяет:
  - 1) обеспечить полную идентификацию сторон (поскольку обычно оно составляется по образцу трудового договора, то в нем указываются реквизиты работодателя и сведения о работнике);
  - 2) правомерно предложить работнику компенсацию (особенно если в увольнении заинтересован работодатель);
  - 3) отразить иные условия.

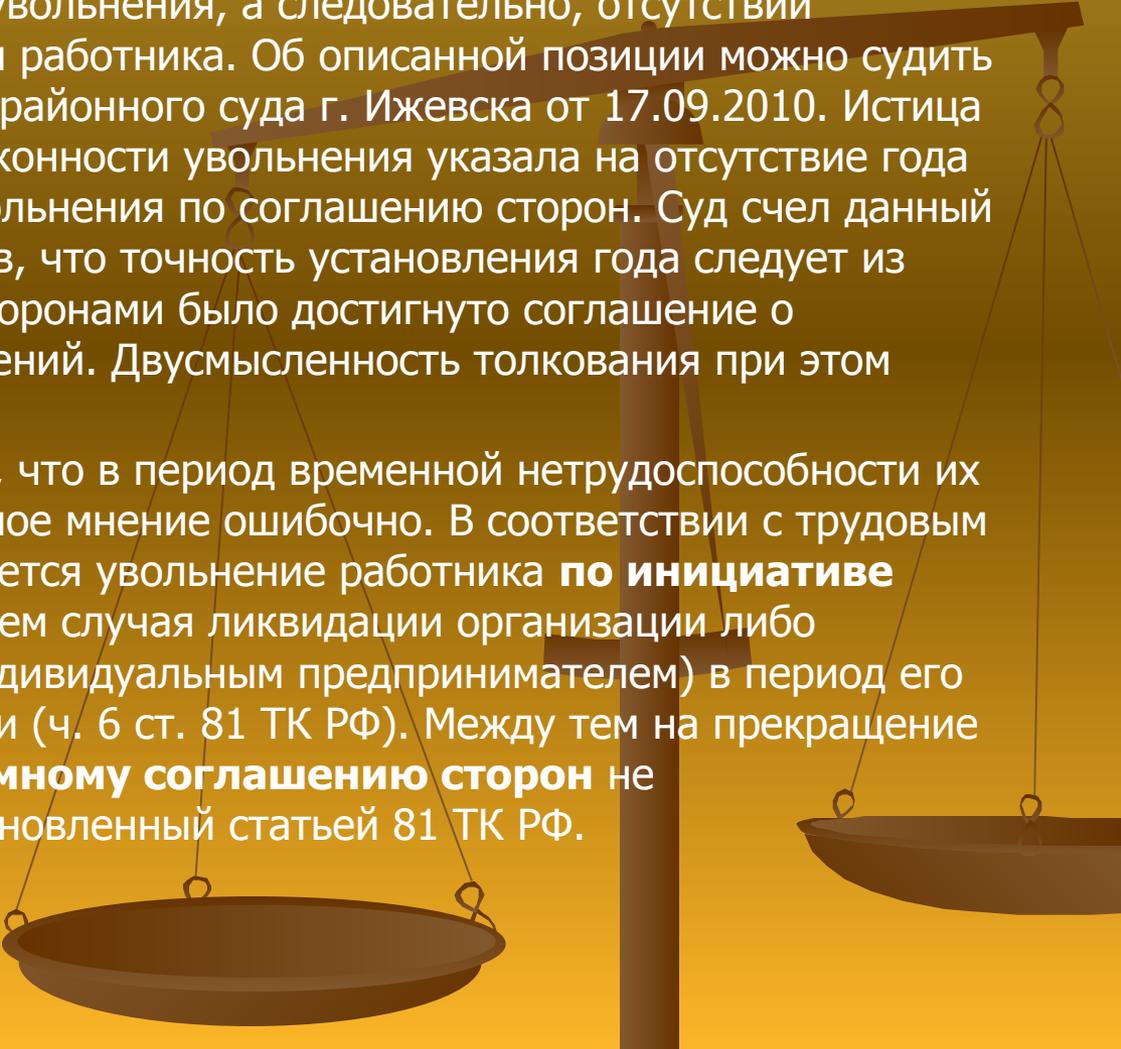


- В основном причиной споров, связанных с применением пункта 1 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ, являются заявления работников. Получив заявление с просьбой о расторжении трудового договора, в котором не конкретизируется, о каком основании увольнения идет речь (о соглашении сторон или о собственной инициативе работника), кадровые службы увольняют работника по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ по истечении 2 недель после поступления от него заявления. При этом, как правило, объясняется, что поскольку работник выразил желание об увольнении, а работодатель не согласен заключить соглашение о расторжении трудового договора, то, следовательно, работник может быть уволен по собственному желанию. Такое увольнение может быть оспорено, действия работодателя признаны неправомерными, а аргументы - несостоятельными.
- Споры возникают и тогда, когда в заявлении работника четко сформулировано предложение о заключении соглашения о расторжении трудового договора, а кадровая служба тем не менее, ввиду отказа от этого предложения, производит увольнение работника по пункту 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ. Опять же предложение работника рассматривается как его собственная инициатива расторгнуть трудовой договор. У работника, уволенного таким образом, еще больше шансов отстоять свою правоту: в данном случае он не заявлял о своем решении уволиться, а предложил организации заключить соответствующее соглашение и, возможно, рассчитывал, что при его заключении стороны обсудят материальные и другие вопросы.

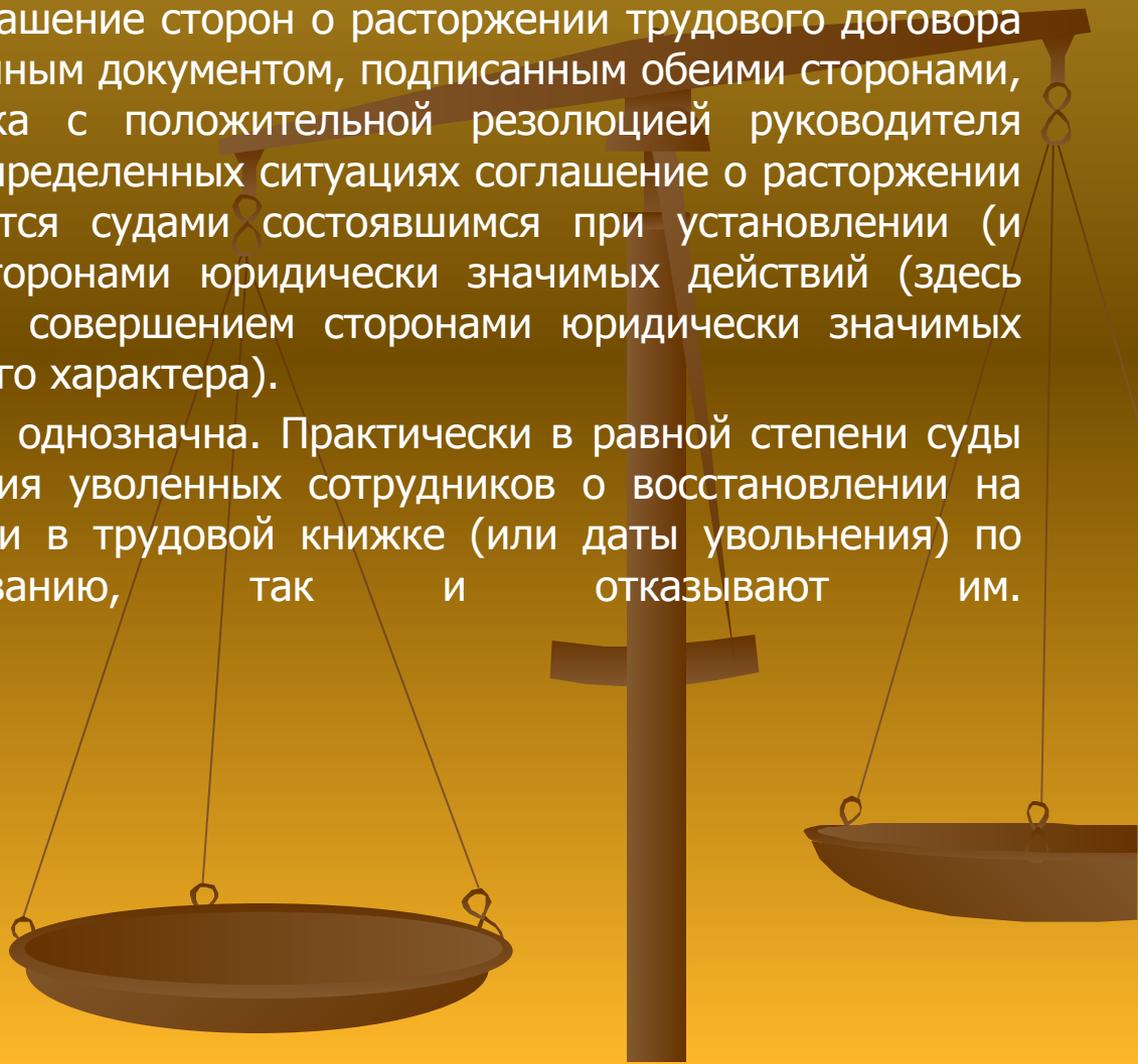


- Работник оспаривает увольнение по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ на основании имеющихся данных о принуждении его работодателем к данному соглашению.
- Так, А. обратился к ОАО «К\*\*\*» с иском о восстановлении на работе и признании незаконными увольнения, приказа об увольнении и соглашения о расторжении трудового договора. Он указал, что в связи с необоснованными обвинениями в срыве сроков рабочего проекта работодатель предложил ему увольнение в качестве дисциплинарного взыскания либо увольнение по соглашению сторон. Под давлением работодателя А. был вынужден подписать соответствующее соглашение. На самом деле намерения уволняться у него не было – ведь ему оставалось всего три месяца до пенсии. С увольнением по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по соглашению сторон) А. был не согласен и просил суд признать указанное соглашение незаконным. Работодатель, не отрицая подготовку приказа о наложении на А. дисциплинарного взыскания в виде увольнения, тем не менее признал его только проектом, а не готовым распорядительным документом. В судебном заседании было установлено, что руководство ОАО «К\*\*\*» собиралось уволить А. за срыв проекта. Эти обстоятельства подтверждались пояснениями истца и свидетельскими показаниями. Суд пришел к выводу о том, что работодатель поставил работника А. перед выбором: либо увольнение по статье или увольнение по соглашению сторон. Данные обстоятельства подтверждают довод истца о том, что он подписал соглашение об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ под давлением работодателя, в связи с чем данное соглашение является незаконным. На основании изложенного суд удовлетворил требования А., восстановив его на работе (решение Ленинского районного суда г. Комсомольска-на-Амуре Хабаровского края от 18.11.2010)

- 
- Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника
  - Работник, написав заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон, считает, что имеет право отозвать его даже после получения резолюции руководства. Однако такое мнение ошибочно.
  - В п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2) указано: при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со ст. 78 ТК РФ при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любой момент, определенный сторонами.
  - При разрешении подобных споров суды в большинстве случаев отказывают работникам в удовлетворении исковых требований, указывая на необходимость согласия обеих сторон трудовых отношений на их продолжение.
  - Оспаривая увольнение по рассматриваемому основанию, работник, как правило, указывает на отсутствие в соглашении о расторжении трудового договора согласованной сторонами даты увольнения. Отсутствие такого значимого условия позволяет предполагать, что окончательное соглашение между сторонами не достигнуто, а значит, увольнение в определенный день является незаконным. Судебная практика, касающаяся подобных дел о восстановлении на работе, не единообразна. Чаще всего суды приходят к выводу о необходимости восстановления работника. В обоснование указывают, что, согласно п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ, трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон.

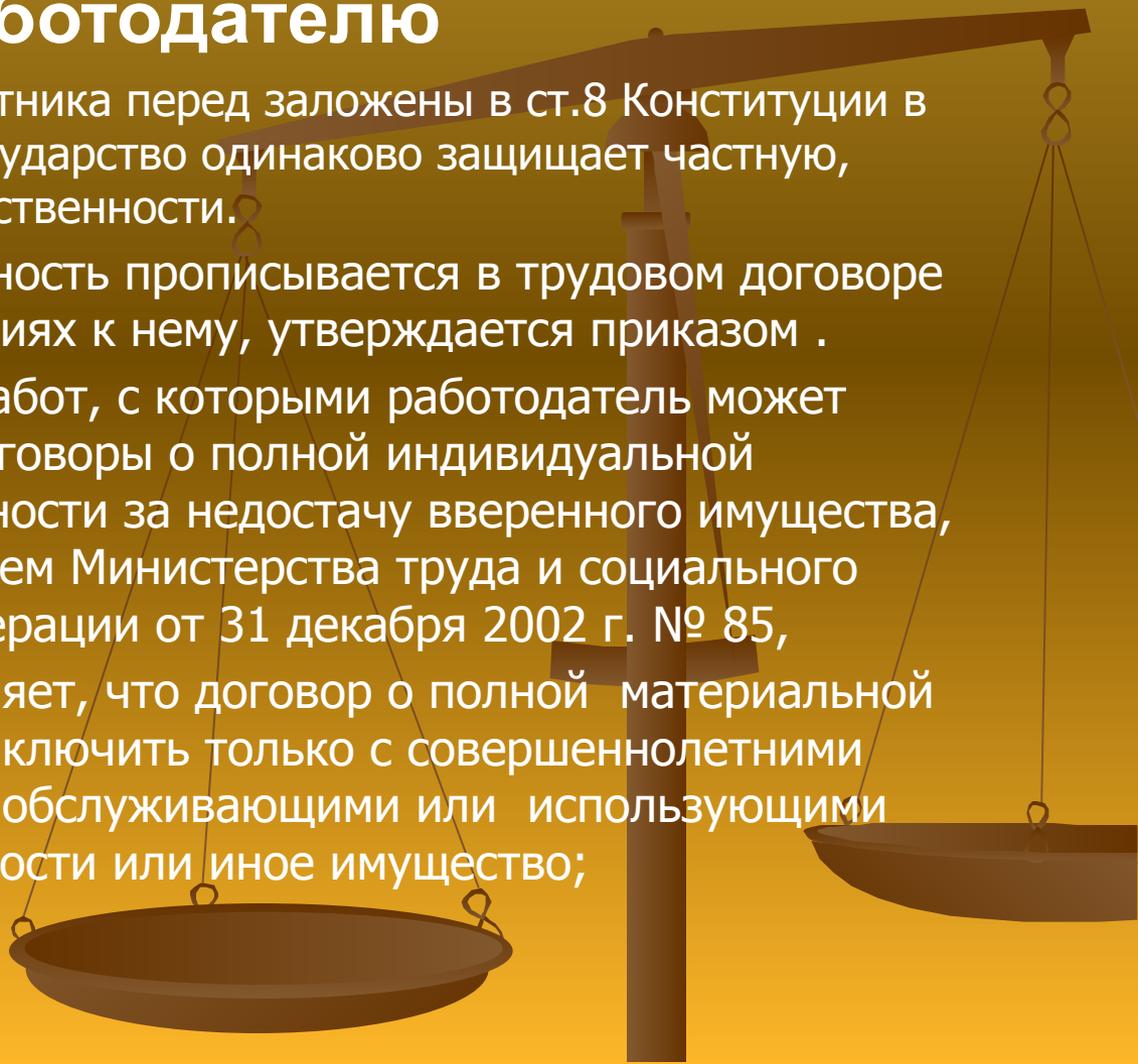
- 
- Таким образом, его расторжение по данному основанию возможно только в случае согласованного волеизъявления работодателя и работника, направленного на прекращение трудовых правоотношений.
  - В иных случаях суды считают, что, несмотря на отсутствие одной из дат, ее можно безошибочно установить с помощью других данных. В связи с этим делается вывод о законности увольнения, а следовательно, отсутствии оснований для восстановления работника. Об описанной позиции можно судить по решению Индустриального районного суда г. Ижевска от 17.09.2010. Истица в обоснование доводов о незаконности увольнения указала на отсутствие года при написании самой даты увольнения по соглашению сторон. Суд счел данный довод несостоятельным, решив, что точность установления года следует из обстоятельств, при которых сторонами было достигнуто соглашение о прекращении трудовых отношений. Двусмысленность толкования при этом практически исключена
  - Зачастую работники полагают, что в период временной нетрудоспособности их не могут уволить. Однако данное мнение ошибочно. В соответствии с трудовым законодательством не допускается увольнение работника **по инициативе работодателя** (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Между тем на прекращение трудовых отношений **по взаимному соглашению сторон** не распространяется запрет, установленный статьей 81 ТК РФ.

- Работник оспаривает увольнение по соглашению сторон на основании отсутствия единого документа, подписанного обеими сторонами, из которого следовал бы вывод о достигнутом соглашении о расторжении трудового договора. Однако при подаче иска по указанным основаниям он не учитывает, что форма и содержание такого соглашения законодательством не установлены. Как было указано ранее, соглашение сторон о расторжении трудового договора может быть выражено как единым документом, подписанным обеими сторонами, так и заявлением работника с положительной резолюцией руководителя организации. Кроме того, в определенных ситуациях соглашение о расторжении трудового договора признается судами состоявшимся при установлении (и доказывании) совершения сторонами юридически значимых действий (здесь можно привести аналогию с совершением сторонами юридически значимых действий гражданско-правового характера).
- Судебная практика далеко не однозначна. Практически в равной степени суды как удовлетворяют требования уволенных сотрудников о восстановлении на работе или изменении записи в трудовой книжке (или даты увольнения) по рассматриваемому основанию, так и отказывают им.



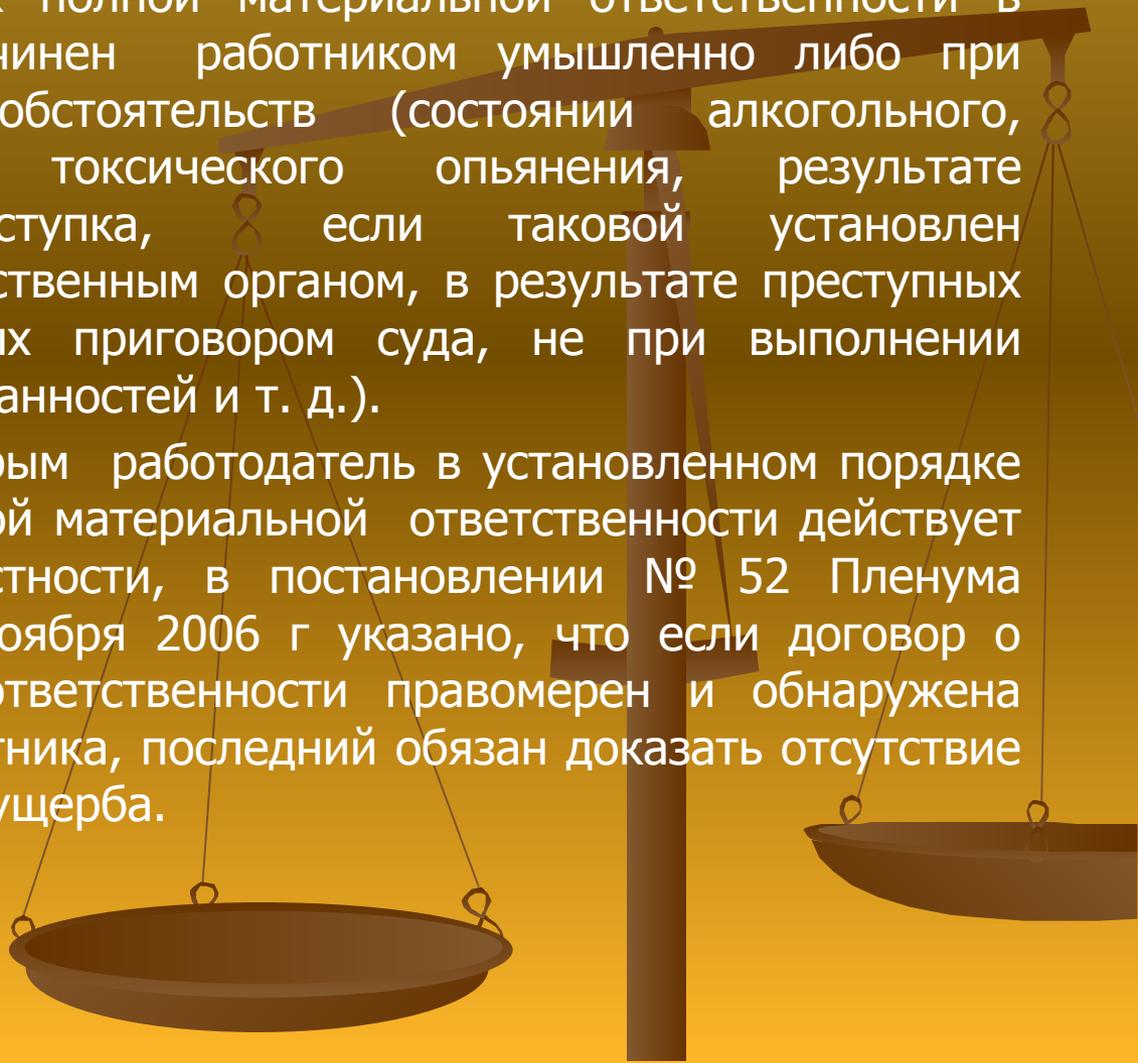
# Судебная практика по делам о применении к работнику полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю

- Основы материальной ответственности работника перед работодателем заложены в ст.8 Конституции в соответствии с которой, государство одинаково защищает частную, муниципальную и иные собственности.
- Материальная ответственность прописывается в трудовом договоре или письменных соглашениях к нему, утверждается приказом .
- Перечень должностей и работ, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержден постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. № 85,
- Статья 244 ТК РФ определяет, что договор о полной материальной ответственности можно заключить только с совершеннолетними лицами, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество;

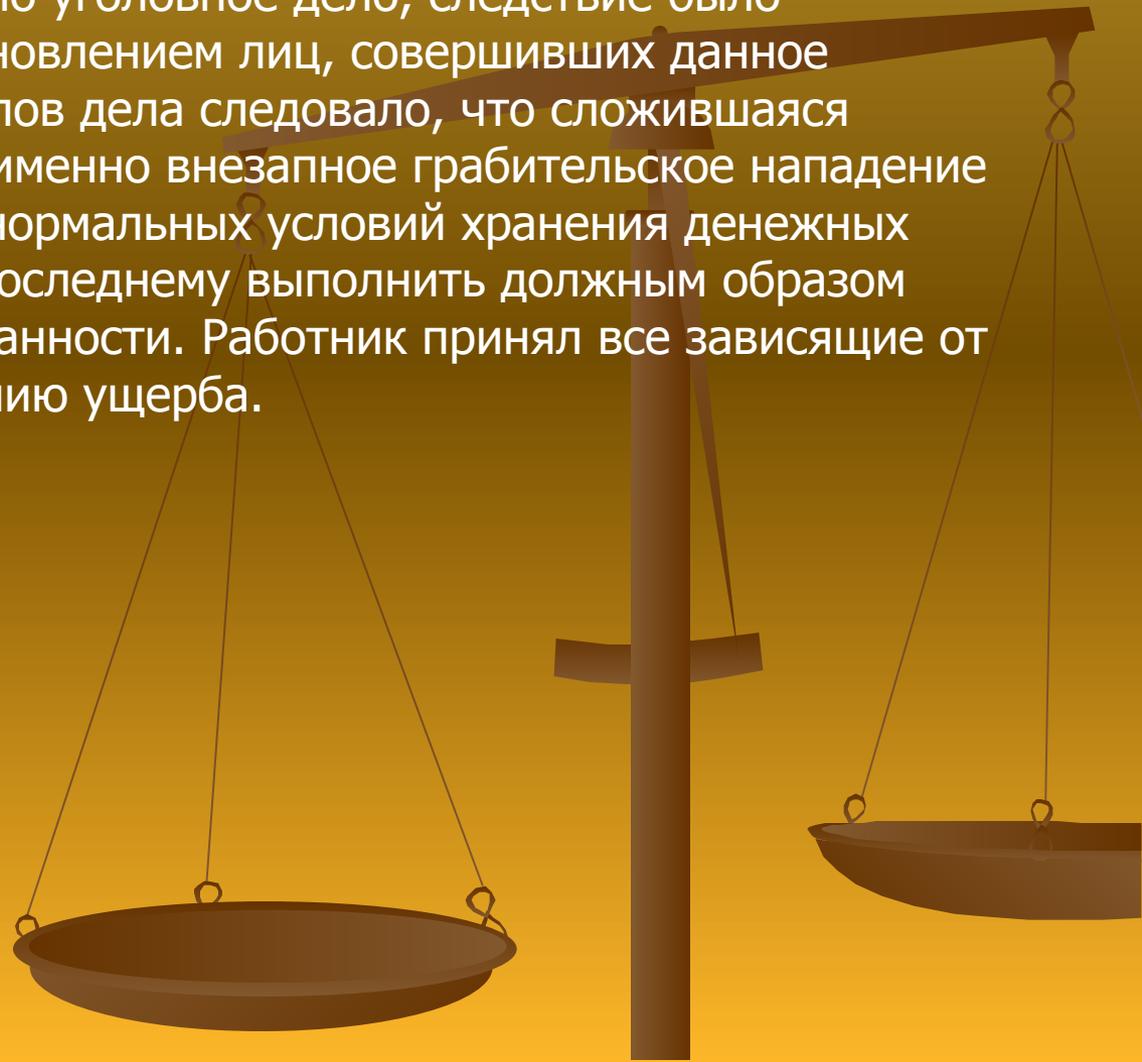


Лицо можно привлечь к ответственности только при наличии договора о полной материальной ответственности на весь период работы или на основании документа подтверждающего разовое доверие работнику имуществу, ценностей, или денежных средств.

- Возможно привлечение к полной материальной ответственности в случае если ущерб причинен работником умышленно либо при наличии отягчающих обстоятельств (состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения, результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом, в результате преступных действий, установленных приговором суда, не при выполнении работником трудовых обязанностей и т. д.).
- В отношении лица с которым работодатель в установленном порядке заключил договор о полной материальной ответственности действует презумпция вины. В частности, в постановлении № 52 Пленума Верховного Суда от 16 ноября 2006 г. указано, что если договор о полной материальной ответственности правомерен и обнаружена недостача у данного работника, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.



- ОАО обратилось в суд с иском к работнику о взыскании ущерба, указав, что работник получил под отчет сумму для приобретения медикаментов, но полностью по сумме не отчитался, работник указал, что часть денежных средств была у него похищена. По заявлению работника было возбуждено уголовное дело, следствие было приостановлено за неустановлением лиц, совершивших данное преступление. Из материалов дела следовало, что сложившаяся конкретная обстановка, а именно внезапное грабительское нападение на работника, отсутствие нормальных условий хранения денежных средств, препятствовали последнему выполнить должным образом возложенные на него обязанности. Работник принял все зависящие от него меры к предотвращению ущерба.



- Организация обратилась в суд с иском к Ф. о возмещении ущерба причиненного им при исполнении трудовых обязанностей, указывая, что ответчик (работник), управляя автомобилем предприятия, нарушил ПДД и был привлечен к административной ответственности в виде штрафа на основании ч. 3 ст. 12.14 КОАП. В результате данного ДТП по его вине были причинены поломки автомашине Р., которому на основании решения суда организация возместила ущерб., данный ущерб фирма просит взыскать со своего работника в полном объеме в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ. Ответчик иск признал частично, полагая, что он может нести ответственность в пределах среднего месячного заработка. Судебная коллегия по гражданским делам областного суда указала, что закон не предусматривает при применении п. 6 ч. 1 ст. 243 ТК РФ обязательное наличие умышленного причинения ущерба, связывая ответственность в полном размере с его наступлением в результате административного проступка. такой ущерб взыскивается в полном размере, а не ограниченном размере.

