



Судебная практика по трудовым спорам

Анна Резникова

Руководитель практики трудового и миграционного права Konsu

СОДЕРЖАНИЕ



1. Значимые выводы Конституционного Суда РФ в сфере трудового права
2. Тенденции судебной практики с учетом позиций вышестоящих судов 2023-2024
3. Проекты актов в сфере трудового права, находящиеся на рассмотрении в Государственной думе, которые могут существенно повлиять на судебную практику 2024

1. ЗНАЧИМЫЕ ВЫВОДЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА



1. Проценты с работодателя за просрочку выплат в пользу работника

Конституционный Суд РФ указал, что ч. 1 ст. 236 ТК РФ не соответствует Конституции РФ (Постановление от 11 апреля 2023 № 16-П). Изменения вступили в силу с января 2024.

Одна из трактовок этой нормы в судебной практике допускает освобождение работодателя от материальной ответственности за просрочку присужденных работнику выплат.

КС РФ предписал внести изменение в ст. 236 ТК РФ: в случае удовлетворения судом требования работника о выплате зарплаты или иных выплат – с работодателя взыскиваются проценты за просрочку. **Начисление производится с даты, когда работник должен был получить, но не получил выплаты.**

Пример: работник обратился в суд с требованием о взыскании с работодателя премии. Суд признал требование законным. В этом случае премия должна быть выплачена с учетом процентов за просрочку. Они исчисляются с даты, когда работодатель допустил нарушение, т.е. не выплатил премию.

1. ЗНАЧИМЫЕ ВЫВОДЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА



2. Дисциплинарное взыскание – не повод снижать или отменять премию на год

- Ранее работодатели уменьшали размер премии или совсем не платили ее в течение года, пока работник считался подвергнутым дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ). Это условие отражали в ЛНА, теперь этого делать нельзя;
- КС РФ указал, что применение взыскания не может служить основанием для уменьшения премии или лишения ее работника на весь год (Постановление от 15 июня 2023 № 32-П);
- Возможно снижение премий, которые начисляются за период, когда к работнику было применено взыскание. Однако это не должно приводить к уменьшению месячной зарплаты более чем на 20%;
- По мнению КС РФ ч. 2 ст. 135 ТК РФ дает возможность работодателю произвольно определять правила установления стимулирующих выплат, входящих в состав заработной платы. Это позволяет без учета затраченного труда и иных объективных критериев уменьшать зарплату работника, имеющего непогашенное дисциплинарное взыскание.

1. ЗНАЧИМЫЕ ВЫВОДЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА



С учетом данных изменений работодателю нужно учитывать:

- Наличие дисциплинарного взыскания не может быть поводом для лишения работника стимулирующих выплат, входящих в состав зарплаты, в течение всего срока действия дисциплинарного взыскания или для произвольного уменьшения их размера;
- Дисциплинарное взыскание не препятствует начислению дополнительных выплат, право на которые обусловлено участием работника в определенных видах деятельности (например, достижением экономических показателей);
- Наличие дисциплинарного взыскания учитывается при определении размера премии за тот период, в котором оно было применено;
- Снижение премиальных выплат не должно приводить к уменьшению месячной зарплаты более, чем на 20%. При определении допустимого уменьшения необходимо брать за основу размер зарплаты работника с учетом полной суммы премии.

1. ЗНАЧИМЫЕ ВЫВОДЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА



3. Выплата выходного пособия при увольнении по соглашению сторон

- Ранее суды нередко отказывали работникам во взыскании с работодателя выходного пособия по соглашению сторон о расторжении ТД, ссылаясь на то, что закон или локальный акт работодателя его выплату не гарантирует;
- КС РФ указал, что работодатель должен начислить выходное пособие, предусмотренное ТД или соглашением о его расторжении (Постановление от 13 июля 2023 № 40-П). Закон не предполагает отказа в его выплате работнику, уволенному по данному основанию (п. 1 ч. 1 ст. 77, ч. 8 ст. 178 ТК РФ);
- Выводы КС РФ ставят точку в вопросе взыскания с работодателей «золотого парашюта». Работодатель не вправе передумать и отказаться от этой выплаты – она является выходным пособием, которое необходимо выплатить, когда оно предусмотрено ТД или соглашением о его расторжении. Если же был установлен неразумно большой размер пособия, к ответственности следует привлекать руководителя.

1. ЗНАЧИМЫЕ ВЫВОДЫ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА



4. Оплата сверхурочной работы

- КС РФ оценил ч. 1 ст. 152 ТК РФ в совокупности с положениями абзаца второго Постановления Правительства РФ от 22 июля 2008 № 554 (Постановление от 27 июня 2023 № 35-П);
- Ч.1 ст. 152 ТК РФ устанавливает правила оплаты сверхурочной работы. В Постановлении Правительства РФ – плата за работу в ночное время увеличивается исходя из часовой тарифной ставки, который не всегда выше МРОТ и куда не включаются дополнительные части з/п (премии и пр.);
- С РФ признал ст. 152 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ и установил правило, которого должны придерживаться работодатели. Оно призвано обеспечить повышенную оплату сверхурочной работы работников. Пока не внесены изменения в ТК РФ, действует норма КС РФ;
- Время, отработанное сверхурочно, оплачивается из расчета полуторной (за первые 2 часа) или двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада **с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад.**

2. ТЕНДЕНЦИИ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ С УЧЕТОМ ПОЗИЦИЙ ВЫШЕСТОЯЩИХ СУДОВ 2023-2024



1. Защита интересов работников

Суды благоприятствуют работникам – неустранимые сомнения толкуются в пользу работника.

Дополнительные обязанности работодателей при увольнении работников

Работодатель должен выяснить, почему работник решил уволиться по собственному желанию, разъяснить последствия и напомнить о возможности отозвать заявление об увольнении (п. 16 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ № 2, утв. 19 июля 2023), т.е. необходимо выполнять те обязанности, о которых в ТК РФ ничего не сказано.

2. Презумпция незнания работником законов и непонимания последствий своих действий

Суды исходят из того, что работник не только является экономически более слабой стороной трудовых отношений, но и не владеет даже базовыми знаниями в области трудового права. Например, работник не осознает, что заключение соглашения о расторжении трудового договора приведет к потере работы.

2. ТЕНДЕНЦИИ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ С УЧЕТОМ ПОЗИЦИЙ ВЫШЕСТОЯЩИХ СУДОВ 2023-2024



3. Увольнение из-за неоднократного неисполнения трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания чаще признается незаконным

Если нарушения дисциплины неочевидны и не повлекли существенных последствий для бизнеса, лучше отказаться от увольнения по данному основанию (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в пользу других оснований (Апелляционное определение Московского городского суда от 19 июля 2023 № 33-29409/2023; Определение Восьмого Кассационного суда общей юрисдикции от 8 декабря 2022 № 88-22703/2022 по делу № 2-847/2022).

4. Нельзя отменять приказ об увольнении без согласия работника

Работник не прошел испытание и с ним расторгли трудовой договор. Оказалось, что это сделали во время больничного. После приказ отменили и переоформили увольнение на дату выхода работника на работу. Он оспорил действия организации. Апелляция и кассация сочли, что работника следует восстановить. Когда ТД расторгли первым приказом, отношения сторон прекратились. Работодатель не мог без согласия работника изменять дату увольнения, которое во время больничного незаконно (7-й КСОЮ, уже приходили к данному выводу).

3. ПРОЕКТЫ АКТОВ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА, КОТОРЫЕ МОГУТ ПОВЛИЯТЬ НА СУДЕБНУЮ ПРАКТИКУ 2024



1. Увеличение срока исковой давности по спорам об увольнении

В Госдуме рассматривается законопроект № 471594-8, который предусматривает увеличение срока исковой давности по спорам об увольнении с 1 до 2 месяцев (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

КС РФ ранее высказывался о данных сроках указав, что сроки, установленные в данной статье, разумны (Постановление от 25 октября 2018 № 38-П).

2. Премирование при наличии дисциплинарного взыскания

16.12.2023 Правительство внесло в Госдуму проект изменений в ТК РФ во исполнение позиции КС РФ из Постановления от 15 июня 2023 № 32-П (законопроект № 513234-8).

При установлении систем премирования в коллективных договорах, соглашениях, ЛНА – должны определяться виды премий, их размеры, сроки, основания и условия их выплаты работникам, с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия дисциплинарного взыскания и других условий.

3. ПРОЕКТЫ АКТОВ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА, КОТОРЫЕ МОГУТ ПОВЛИЯТЬ НА СУДЕБНУЮ ПРАКТИКУ 2024



3. Срочные трудовые договоры с руководителями: Минтруд предложил поправки (14.02.2024)

В ТК РФ хотят уточнить, что срочные ТД можно заключать именно с руководителями организаций, их заместителями и главбухами. На основании этой нормы нельзя временно оформить тех, кто возглавляет структурные подразделения.

Планируется, что поправки заработают с 1 сентября 2024 года. Пока нужно применять подход КС РФ, который запретил заключать срочные ТД с руководителями структурных подразделений с 21 декабря 2023 (Постановление КС РФ от 19.12.2023 N 59-П).

4. Трудовые гарантии для одиноких родителей расширятся с 25 февраля 2024 года

Работодатели не смогут увольнять по своей инициативе работников, которые в одиночку воспитывают детей в возрасте до 16 лет. До недавнего времени эта гарантия действовала, пока ребенку не исполнится 14 лет (исключение – ликвидация организации, грубое нарушение обязанностей).

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



konsugroup.com

Подписывайтесь
на нас в Telegram

- Бухгалтерия и финансы
- Право и налоги
- Зарплата и кадры
- Аудит
- IT решения



115114 Москва
1-й Дербеневский пер. 5
+7 495 788 00 05
konsugroup.com
info@konsugroup.com

196006 Санкт-Петербург
Лиговский проспект 266
+7 812 325 82 94

050010/A25D9D1 Алматы
пр. Достык 38

00210 Хельсинки
Италахденкату 15-17