Новое в судебной практике по трудовым спорам

1. Работник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности, не может быть уволен по пункту 7 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия со стороны работодателя, если работодателем не представлены доказательства, свидетельствующие о совершении работником виновных действий, дающих основание для утраты доверия к работнику и подтверждающих его причастность к образованию недостачи указанных ценностей.

С. и Ч. обратились в суд с исками к обществу с ограниченной ответственностью (далее также – общество) о признании приказов об увольнении незаконными и о восстановлении на работе.

В обоснование заявленных требований С. и Ч. указали, что с 17 мая 2017 г. работали в обществе с ограниченной ответственностью на должностях работников торгового зала в универмаге, расположенном в торговом центре (далее – универмаг), при приеме на работу ими был подписан договор о полной коллективной материальной ответственности.

По результатам проведенной в универмаге инвентаризации 5 июля 2017 г. была выявлена недостача товарно-материальных ценностей в количестве 9 592 единицы на сумму 3 848 444, 02 руб.

Приказами работодателя С. и Ч. уволены с занимаемых должностей по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя).

Постановлением территориального органа внутренних дел от 26 сентября 2017 г. отказано в возбуждении уголовного дела по факту возможных противоправных действий неустановленных лиц, в результате которых в универмаге образовалась недостача товара на указанную выше сумму в связи с отсутствием события преступления.

Решением суда первой инстанции увольнение С. и Ч. признано незаконным, суд восстановил их на работе в обществе с ограниченной ответственностью в должности работников торгового зала.

Разрешая спор и признавая увольнение С. и Ч. незаконным, суд первой инстанции исходил из отсутствия доказательств, свидетельствующих о совершении С. и Ч. виновных действий, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя и подтверждающих их причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей.

Суд первой инстанции указал, что работодателем не представлены доказательства того, что товар на соответствующую сумму был вверен непосредственно истцам, договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности работодателем не перезаключался с учетом того, что с открытия магазина сменилась половина сотрудников торгового зала. Принимая во внимание, что работодатель в суде не смог пояснить, каким образом образовалась недостача товарно-материальных ценностей, в результате чьих действий образовалась эта недостача и в чем заключаются виновные действия С. и Ч. по причинению работодателю имущественного ущерба, суд первой инстанции пришел к выводу об удовлетворении исковых требований С. и Ч.

Апелляционным определением суда апелляционной инстанции решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований С. и Ч. отказано. Суд апелляционной инстанции сослался на то, что, поскольку в должностные обязанности истцов входило непосредственное обслуживание товарных ценностей и их

сохранность, а также учитывая, что С. и Ч., являясь материально ответственными лицами, не обеспечили сохранность вверенного им имущества, то у работодателя имелись основания для утраты к ним доверия и для увольнения их по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы суда апелляционной инстанции основанными на неправильном применении норм материального права, регулирующих спорные отношения.

Пунктом 7 части первой статьи 81 ТК РФ предусмотрено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Согласно пункту 45 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

Как установлено судом, С. и Ч. являлись материально-ответственными лицами, с ними работодателем был заключен договор о коллективной материальной ответственности, и они привлечены работодателем к дисциплинарному взысканию в виде увольнения по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ за утрату доверии в связи с выявленной недостачей товарно-материальных ценностей по результатам инвентаризации (акт от 5 июля 2017 г.).

Из приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 следует, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ может быть применено только к работникам, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, и в случае установления их вины в действиях, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Такими работниками, по общему правилу, являются те, которые относятся к категории лиц, несущих полную материальную ответственность за необеспечение сохранности вверенных им денежных или товарных ценностей на основании специальных законов или особых письменных договоров. Утрата доверия со стороны работодателя к этим работникам должна основываться на объективных доказательствах вины работников в причинении материального ущерба работодателю. Если вина работника в этом не установлена, то он не может быть уволен по мотивам утраты доверия. При этом обязанность доказать наличие законного основания увольнения работника и соблюдение установленного порядка его увольнения возлагается на работодателя.

Суд апелляционной инстанции нормы трудового законодательства, определяющие условия для увольнения работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за утрату доверия, и разъяснения постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации применил к спорным отношениям неправильно.

Отказывая в удовлетворении исковых требований истцов о признании приказов об увольнении незаконными, суд апелляционной инстанции не указал, какие обстоятельства дела, установленные им, позволили прийти к выводу о необеспечении истцами сохранности имущества работодателя. Суд апелляционной инстанции привел лишь доводы о том, что в должностные обязанности С. и Ч. входило непосредственное обслуживание товарных ценностей и их сохранность, в то время как в силу норм права, регулирующих спорные отношения, суду

апелляционной инстанции необходимо было установить, совершены ли С. и Ч. дающие основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя виновные действия, в результате которых работодателю причинен материальный ущерб (недостача товарно-материальных ценностей).

Между тем суд первой инстанции, оценив имеющиеся в деле доказательства, признал незаконным увольнение истцов по пункту 7 части первой статьи 81 ТК РФ, поскольку работодателем не было доказано совершение С. и Ч. виновных действий, подтверждающих их причастность к образованию недостачи товарно-материальных ценностей и, соответственно, дающих основание для утраты доверия к ним со стороны работодателя. Работодатель не смог пояснить суду, каким образом образовалось недостача в универмаге и по чьей вине, а также представить доказательства того, что недостающий товар был вверен непосредственно истцам.

Суд первой инстанции в качестве юридически значимых обстоятельств по делу принял во внимание то, что с момента открытия универмага сменилась половина первоначального состава сотрудников, при этом договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности не перезаключался, истцов не знакомили с содержанием отчетов о движении и остатках вверенного коллективу имущества, а также учел постановление об отказе в возбуждении уголовного дела от 26 сентября 2017 г., согласно которому проведенной в обществе проверкой по результатам инвентаризации в универмаге установлена недостача товарно-материальных ценностей по вине неустановленных лиц.

Приведенное выше свидетельствует, что у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных статьей 330 ГПК РФ оснований для отмены решения суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований С. и Ч., а также для принятия нового решения об отказе в удовлетворении этих требований.

С учетом изложенного Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала незаконным апелляционное определение суда апелляционной инстанции, отменила его и оставила в силе решение суда первой инстанции, разрешившего спор в соответствии с установленными обстоятельствами и подлежащими применению к спорным отношениям нормами материального права.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 июля 2019 г. № 5-КГ19-76)

2. Обращение работника по вопросу незаконности увольнения в государственную инспекцию труда и в прокуратуру с целью защиты трудовых прав во внесудебном порядке является уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления данного срока судом.

Ш. 24 июля 2017 г. обратился в суд с исковым заявлением к Министерству здравоохранения субъекта Российской Федерации о признании увольнения незаконным и о восстановлении на работе.

В обоснование требований Ш. указал, что работал в городской больнице в должности главного врача. Приказом министра здравоохранения субъекта Российской Федерации от 11 мая 2017 г. Ш. уволен с занимаемой должности по пункту 2 части первой статьи 278 ТК РФ в связи с принятием собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора. С приказом об увольнении Ш. был ознакомлен 11 мая 2017 г.

Названные приказ и распоряжение Ш. счел незаконными, полагая, что основания для расторжения с ним трудового договора отсутствовали, а также был нарушен порядок увольнения.

25 мая 2017 г. Ш. направил письменные обращения о нарушении его трудовых прав в государственную инспекцию труда в субъекте Российской Федерации (далее – государственная инспекция труда) с просьбой о направлении запроса в Генеральную прокуратуру Российской Федерации. Согласно ответам государственной инспекции труда от 31 мая 2017 г. и прокуратуры субъекта Российской Федерации от 13 июля 2017 г. на обращения Ш. о нарушении трудовых прав ему было рекомендовано обратиться в суд за разрешением спора об увольнении.

Ш. полагал, что установленный частью первой статьи 392 ТК РФ месячный срок для обращения работника в суд с иском по спору об увольнении с работы пропущен им по уважительной причине, и просил суд восстановить этот срок.

Суд первой инстанции указал, что, поскольку государственная инспекция труда и органы прокуратуры не относятся к органам по рассмотрению трудовых споров, обращение Ш. в эти органы по вопросу о незаконности его увольнения не является основанием для признания причин пропуска названного срока уважительными и не свидетельствует о невозможности подачи иска в суд в установленный законом срок.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций об отказе Ш. в восстановлении срока обращения в суд за разрешением спора об увольнении нарушающими нормы материального и процессуального права.

В пункте 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Таким образом, перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Указанный же в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Соответственно, с учетом положений статьи 392 ТК РФ в системной взаимосвязи с требованиями статей 2, 67, 71 ГПК РФ суд, оценивая, является ли то или иное обстоятельство достаточным для принятия решения о восстановлении пропущенного срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, не должен действовать произвольно, а обязан проверять и учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, не позволивших лицу своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации указала, что государственные инспекции труда и органы прокуратуры, не являясь органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, наделены законом полномочиями по рассмотрению заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушении их трудовых прав и по

применению в связи с этим определенных мер реагирования в виде предъявления должностным лицам предписаний об устранении нарушений закона.

Нормативные положения, определяющие способы защиты гражданином своих трудовых прав и полномочия государственных инспекций труда и органов прокуратуры по рассмотрению обращений граждан, судами первой и апелляционной инстанций применены не были. Вследствие этого судебные инстанции не проверили и не учли все обстоятельства, приведшие к несвоевременной подаче Ш. искового заявления в суд о признании увольнения незаконным, в то время как эти обстоятельства имеют значение для рассмотрения его заявления о восстановлении пропущенного срока.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что, направляя письменные обращения по вопросу незаконности его увольнения с должности главного врача в государственную инспекцию труда и органы прокуратуры, Ш. правомерно ожидал, что в отношении его работодателя будет принято соответствующее решение об устранении нарушений его трудовых прав и его трудовые права будут восстановлены во внесудебном порядке.

Учитывая указанные фактические обстоятельства и доводы Ш. о том, что вопреки его ожиданиям о разрешении государственной инспекцией труда и органами прокуратуры вопроса о незаконности его увольнения ответами этих органов ему рекомендовано обратиться в суд за разрешением спора об увольнении, после чего он в кратчайший срок подал иск в суд, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации сочла отказ в восстановлении пропущенного срока для обращения в суд за разрешением спора об увольнении нарушающим права Ш. на судебную защиту и признала уважительными причины, по которым Ш. несвоевременно обратился в суд первой инстанции (обращение в государственную инспекцию труда и органы прокуратуры по вопросу нарушения трудовых прав) с иском о признании увольнения незаконным, в связи с чем отменила решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции и направила дело на новое рассмотрение по существу в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 26 ноября 2018 г. № 30-КГ18-4)

3. Работодатель при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников обязан предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Эта обязанность не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности, а кому не предлагать.

Уволенный по сокращению штата работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В иске работник указал, что в период проведения работодателем организационно-штатных мероприятий на предприятии имелись вакантные должности, которые работник мог замещать с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Эти вакансии работодателем работнику не предлагались, а были предложены другим сокращаемым работникам.

Решением суда первой инстанции в удовлетворении исковых требований было отказано. Суд первой инстанции счел, что поскольку вакантные должности, на которые указывал работник, были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, давшим согласие на их

замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их работнику, обратившемуся с иском в суд. Апелляционные и кассационные судебные инстанции согласились с доводом суда первой инстанции.

Однако, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судебных инстанций основанными на неправильном толковании и применении норм материального права.

К гарантиям прав работников при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации относится установленная Трудовым кодексом Российской Федерации обязанность работодателя предложить работнику, должность которого подлежит сокращению, все имеющиеся у работодателя в данной местности вакантные должности, соответствующие квалификации работника, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу. Данная обязанность работодателя императивно установлена нормами трудового законодательства, которые работодатель должен соблюдать. Являясь элементом правового механизма увольнения по сокращению численности или штата работников, указанная гарантия (наряду с установленным законом порядком увольнения работника) направлена против возможного произвольного увольнения работников в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации.

Обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие названным требованиям, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно. При этом работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности всем сокращаемым работникам, в противном случае нарушается один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений – принцип равенства прав и возможностей работников, закрепленный в статье 2 ТК РФ, и запрет на дискриминацию в сфере труда. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным.

С учетом приведенного выше Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала неправомерным вывод судебных инстанций о том, что поскольку вакантные должности были предложены работодателем другим сокращаемым работникам, которые дали согласие на их замещение, то эти должности не являлись вакантными и у работодателя не имелось обязанности предлагать их работнику. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отменила состоявшиеся по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции. (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14 сентября 2020 г. № 53-КГ20-4-К8).

4. Увольнение работника по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул не может быть признано обоснованным в случае, если работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор.

Работник обратился в суд с иском к работодателю о признании незаконным приказа об увольнении с работы за прогул, в обоснование работник ссылался на то, что в 2006 г. он был

принят на работу на должность эксперта. В соответствии с заключенным трудовым договором местом работы работника являлся центральный офис общества, расположенный в г. Москве. С 2008 г. по предложению работодателя работник исполнял трудовые обязанности дистанционно по месту своего проживания в г. Москве через предоставленный ему работодателем удаленный доступ к рабочей системе работодателя Citrix, в которой он получал и выполнял рабочие задания, с 2015 г. истец поменял место жительства, переехал в г. Сочи, о чем уведомил работодателя, не возражавшего против изменения фактического места его работы. Работник продолжал дистанционно исполнять свои трудовые обязанности по новому месту жительства в г. Сочи, результаты его работы принимались работодателем без замечаний.

В апреле 2018 г. в связи с отсутствием работника на определенном в трудовом договоре рабочем месте в центральном офисе общества в г. Москве с 26 по 30 марта 2018 г. работодателем трудовой договор с работником расторгнут, и он уволен с работы за прогул.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения судом апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований работника отказано. Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что факт отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин имел место, в связи с чем у ответчика были основания для увольнения работника за прогул. Довод работника о том, что работа осуществлялась им дистанционно, судом первой инстанции признан несостоятельным со ссылкой на отсутствие в трудовом договоре условия о дистанционной работе.

Верховный Суд РФ признала выводы судов первой и апелляционной инстанций основанными на неправильном применении норм материального права. ВС РФ указал, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Вместе с тем трудовой договор, не оформленный в письменной форме, согласно части второй статьи 67 ТК РФ считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Следовательно, следует считать заключенным и не оформленное в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, в том числе и о выполнении работником определенной трудовым договором трудовой функции дистанционно, то есть вне места нахождения работодателя и вне стационарного рабочего места.

Суды не учли как юридически значимый факт доводы истца о том, что он с 2008 года и на протяжении длительного времени по согласованию с работодателем исполнял трудовые обязанности дистанционно сначала по месту своего жительства в г. Москве, а с 2015 года – по новому месту жительства в г. Сочи через рабочую систему работодателя (Citrix) и работодатель принимал выполненную работу без замечаний, а также представленные в обоснование этих доводов документы.

Кроме того, ВС РФ отметил, что неоформление работодателем в надлежащей форме изменений условий работы работника (перевод его на удаленную работу вне места нахождения работодателя), прежде всего, может свидетельствовать о допущенных нарушениях со стороны работодателя по надлежащему оформлению отношений с работником.

Ввиду изложенного ВС РФ отменил решение суда первой инстанции и апелляционное определение суда апелляционной инстанции, как незаконные, и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции. (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 сентября 2019 г. № 5-КГ19-106)

5. Увольнение работника по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации (нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора) не может быть признано законным, если работодателем не представлено доказательств того, что трудовой договор, заключенный с работником, изначально противоречил закону, а также если в приказе об увольнении по названному основанию работодателем не указано на конкретное нарушение из предусмотренных в статье 84 Трудового кодекса Российской Федерации, исключающее возможность продолжения работы.

Б. обратилась в суд с иском к обществу с ограниченной ответственностью (далее также – общество, работодатель) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование заявленных требований Б. ссылалась на то, что является инвалидом II группы, с 1 апреля 2014 г. работала в обществе в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа. Согласно заключенному между обществом и Б. трудовому договору ей был установлен 8-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе.

14 апреля 2014 г. Б. передала работодателю заявление о занесении в ее личное дело и принятии к надлежащему обязательному исполнению ее документов: справки учреждения медико-социальной экспертизы и индивидуальной программы реабилитации инвалида, согласно которой Б. может работать с учетом профессиональных навыков в индивидуальном режиме или с сокращенным рабочим днем или рабочей неделей не более 20 часов в неделю.

В январе 2017 г. между Б. и обществом на основании ее личного заявления было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, по условиям которого Б. было установлено неполное рабочее время – 6-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе с расчетом заработной платы за фактически отработанное время исходя из должностного оклада.

14 февраля 2017 г. Б. была уведомлена работодателем о том, что при приеме на работу она скрыла факт наличия инвалидности, о чем свидетельствует незаполненная графа анкеты кандидата для приема на работу о состоянии здоровья, в личном деле Б. документ, подтверждающий ее инвалидность, отсутствует.

Приказом работодателя от 11 мая 2017 г. трудовой договор с Б. расторгнут и она уволена с работы 11 мая 2017 г. по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ (нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжение работы (статья 84 ТК РФ).

Б. считала увольнение незаконным, указывала, что при трудоустройстве она представила работодателю все обязательные документы в соответствии со статьей 65 ТК РФ. Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации не входят в перечень документов, необходимых для предъявления при приеме на работу, вместе с тем данные документы были ею представлены работодателю 14 апреля 2014 г.

Решением суда первой инстанции, оставленным без изменения апелляционным определением суда апелляционной инстанции, в удовлетворении исковых требований Б. отказано.

Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что Б. сознательно скрыла от работодателя факт своей инвалидности и индивидуальной программы реабилитации инвалида с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращенного рабочего дня не более 20 часов в неделю, наличие которых исключает возможность продолжения Б. работы в обществе в прежней должности. Вследствие этого суд пришел к выводу о правомерности увольнения Б. с работы по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ.

Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. По мнению суда апелляционной инстанции, с Б. был заключен договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья, что является нарушением установленных правил заключения трудового договора, исключающим возможность продолжения работы.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала выводы судов первой и апелляционной инстанций сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права в связи со следующим.

В статье 65 ТК РФ определены документы, предъявляемые при заключении трудового договора.

В силу части третьей статьи 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжение работы (статья 84 ТК РФ), является одним из оснований для прекращения трудового договора (пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ).

Статьей 84 ТК РФ предусмотрены случаи, когда трудовой договор прекращается на основании пункта 11 части первой статьи 77 ТК РФ, в частности, в случае заключения трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В пункте 51 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, что в силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Из приведенных нормативных положений и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации следует, что требовать от лица, поступающего на работу, каких-либо документов, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, законом запрещено. Нарушение установленных правил заключения трудового договора в силу пункта 11 части первой статьи 77 ТК РФ влечет его прекращение, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Закрепленная в пункте 11 части первой статьи 77 ТК РФ норма является отсылочной к нормам статьи 84 ТК РФ,

в которой названы случаи нарушения установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, влекущие его прекращение, в связи с чем пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ должен применяться к трудовым отношениям во взаимосвязи с положениями статьи 84 ТК РФ. При этом данные нормативные положения применяются, если имеет место ситуация, когда изначально трудовой договор противоречил закону, поскольку его стороной был ненадлежащий субъект, то есть лицо, которое не могло быть стороной трудового договора.

Работодатель в подтверждение законности увольнения работника по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ должен представить суду доказательства того, что изначально заключенный с работником трудовой договор противоречил закону, поскольку работник не мог быть стороной этого трудового договора в силу положений Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе статьи 84 ТК РФ, или иного федерального закона, а также представить суду доказательства, подтверждающие соблюдение порядка увольнения работника по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ.

Исходя из изложенного для правильного разрешения иска о законности прекращения с работником трудового договора на основании пункта 11 части первой статьи 77 ТК РФ имеет значение установление следующих обстоятельств: факта нарушения при заключении трудового договора конкретных правил его заключения, исключающего возможность продолжения работы в случаях, определенных положениями статьи 84 ТК РФ; невозможности дальнейшего осуществления работником трудовой функции по этому трудовому договору; по чьей вине – работника или работодателя – был заключен трудовой договор в нарушение установленных законом правил его заключения; наличие у работодателя иной работы (вакантных должностей или работы, соответствующей квалификации работника, вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой

работы), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Судебные инстанции в результате неправильного применения и толкования норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также вследствие нарушения норм процессуального права (статей 56, 67, 71, 196 ГПК РФ) названные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора, не устанавливали, не определили их в качестве юридически значимых, они не вошли в предмет доказывания по делу и, соответственно, не получили правовой оценки судебных инстанций.

Указывая на то, что при поступлении на работу Б. сознательно скрыла от работодателя факт наличия у нее инвалидности II группы и индивидуальной программы реабилитации инвалида с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращенного рабочего дня не более 20 часов в неделю, при том что наличие указанных рекомендаций исключает возможность продолжения работы Б. в прежней должности, судебные инстанции в судебных постановлениях не привели норму Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона, на основании которой такое состояние здоровья Б. и наличие в ее индивидуальной программе реабилитации определенных рекомендаций, касающихся ее трудовой деятельности, могло быть признано препятствием к выполнению ею работы в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа общества.

Судебные инстанции также не учли, что справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида в числе документов, которые гражданин, поступающий на работу, должен предъявить работодателю, в статье 65 ТК РФ, определяющей перечень обязательных документов при трудоустройстве, не поименованы. Истребование же работодателем у лица, поступающего на работу, дополнительных документов может быть обусловлено только

спецификой такой работы и только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Вопрос же о наличии каких-либо нормативно закрепленных требований к состоянию здоровья лица, работающего в должности администратора службы обеспечения режима и контроля доступа общества, судебными инстанциями не выяснялся и не устанавливался, должностная инструкция по занимаемой Б. должности в материалах настоящего гражданского дела отсутствует.

Кроме того, сославшись на положения абзаца третьего части первой статьи 84 ТК РФ (заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации) и делая вывод о том, что с Б. был заключен договор на выполнение работы, противопоказанной ей по состоянию здоровья, суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание, что в приказе работодателя от 11 мая 2017 г. о прекращении действия трудового договора с

Б. и ее увольнении по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ не содержится указаний на то, какое именно нарушение из предусмотренных в статье 84 ТК РФ послужило основанием для увольнения Б.

Таким образом, судебные инстанции определили за работодателя основание увольнения работника Б. Однако к компетенции суда, являющегося органом по разрешению трудовых споров, относится проверка законности прекращения с работником трудовых отношений и его увольнения по указанному работодателем основанию, а не принятие самостоятельного решения об основаниях увольнения истца с работы.

При таких обстоятельствах Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации, признав вывод судебных инстанций о правомерности увольнения Б. с работы по пункту 11 части первой статьи 77 ТК РФ не соответствующим требованиям норм материального и процессуального права, отменила принятые по делу судебные постановления и направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 9 декабря 2019 г. № 78-КГ19-46)