Трудовые правоотношения: обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации

В настоящем материале будут представлены наиболее интересные для образовательных организаций выводы из Обзора судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2, утвержденного Президиумом Верховного Суда РФ 19.07.2023 и касающегося трудовых правоотношений.

1. Отсутствие в трудовом договоре с заместителем руководителя организации условия о его полной материальной ответственности не исключает возможность возложения на него такой ответственности в случае умышленного причинения им материального ущерба работодателю.

К такому выводу пришла Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в своем определении от 25.07.2022 № 4-КГ22-21-К1, основывая свои доводы на положениях глав 37, 39, п. 3 ч. 1 ст. 243 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и п.п. 4, 8, 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Таким образом, для привлечения заместителя руководителя организации к полной материальной ответственности при отсутствии соответствующего договора либо положения в трудовом договоре, работодателю необходимо доказать умышленное причинение работником ущерба работодателю, а также соблюсти и подтвердить определенный трудовым законодательством порядок установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

2. Положения трудового законодательства о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода.

Такой вывод сделан Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в определении от 12.09.2022 № 5-КГ22-73-К2 на основании следующего.

Исходя из положений ст.ст. 3, 64, 195.1 ТК РФ, разъяснений, изложенных в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», следует, что действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно на способностях работника выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств. Устанавливая для работников такие гарантии при заключении трудового договора, закон, вместе с тем, не ограничивает право

* Обзор, подготовленный специалистами «Росметод» на основе действующих нормативных правовых актов, содержащий обоснованную правовую позицию по актуальному вопросу профессионального образования со ссылками на нормы законодательства.

работодателя самостоятельно и под свою ответственность принимать кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом, а также оптимального согласования интересов работодателя и лица, ищущего работу. При этом отказ в приеме на работу возможен, только если деловые качества, уровень образования и квалификации претендента не соответствуют заявленным работодателем требованиям.

При этом судебная коллегия указала, что положения трудового законодательства о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода.

В сложившейся ситуации с учетом положений ст.ст. 2, 3, 21, 56, 64, 72 ТК РФ юридически значимым является установление обстоятельств, связанных с соблюдением работодателем прав работникам при принятии решения об отказе в его переводе на вакантную должность, а именно выяснение причин, по которым принято такое решение, связаны ли эти причины с деловыми качествами или у работодателя имелись иные основания для отказа в переводе и не являлись ли причины отказа фактом проявления работодателем дискриминации.

Таким образом, работодателю при отказе в переводе работника на вакантную должность следует руководствоваться наличием или отсутствием деловых качеств работника.

3. При разрешении спора о законности расторжения трудового договора по инициативе работника, в том числе работника, отозвавшего свое заявление об увольнении после того, как его увольнение было фактически произведено, юридически значимым является установление наличия добровольного и осознанного волеизъявления работника прекратить трудовые отношения по собственной инициативе.

К такому выводу пришла Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в своем определении от 14.11.2022 № 35-КГ22-7-К2.

Основаниями для такого вывода послужили положения п. 3 ч. 1 ст. 77, ч.ч. 1, 2, 4 ст. 80 ТК РФ, а также пп. «а» п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника.

Судебная коллегия также указала, что обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются: наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

В тоже время, судебная коллегия при рассмотрении дела учитывала такие факты как наличие

собственноручно написанного заявления об увольнении или выдача готового напечатанного бланка заявления с текстом, содержащим просьбу работника об увольнении по собственному желанию, разъяснялись ли работодателем последствия написания ею заявления об увольнении по инициативе работника и право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию, факт увольнения работника одним днем и оценка последующих после увольнения действий работника.

Таким образом, при увольнении работника по его инициативе работодателям следует предоставить работнику возможность собственноручно написать заявление об увольнении, предупредить работника желательно под подпись о последствиях написания такого заявления, о праве отозвать заявление в течение установленного законом срока. Также работодателем не следует увольнять работников одним днем, поскольку такие увольнения изначально вызывают сомнения у контролирующих и судебных органов, поскольку, как правило, связаны с конфликтными ситуациями.