

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА



(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, - право, а не обязанность работодателя.

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 ст. 34, частей 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Могут расценить как злоупотребление правом на заключение договора ситуацию, когда работодатель не оформил его в письменной форме, но допустил работника к работе.

Не оформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление

Продолжение на стр. 2-8.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Работодатель не обязан заполнять вакансии немедленно, как только они возникли.

Обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой ст. 67 и части третьей ст. 303 ТК РФ возлагается на работодателя. При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания статей 11, 15, части третьей ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе. Не оформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст. 67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст. 22 ТК РФ) (п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. N 15).

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 27.04.2022)

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания ст. 8, части 1 ст. 34, частей 1 и 2 ст. 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой ст. 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятель-

Продолжение на стр. 3-8.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Трудовой кодекс РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Работодатель, не получающий бюджетного финансирования, вправе самостоятельно установить порядок и условия индексации заработной платы.

По смыслу нормативных положений приведенной статьи Трудового кодекса Российской Федерации порядок индексации заработной платы работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодателями, которые не получают бюджетного финансирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Такое правовое регулирование направлено на учет особенностей правового положения работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, обеспечивает им (в отличие от работодателей, финансируемых из соответствующих бюджетов) возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает никаких требований к механизму индексации, поэтому работодатели, которые не получают бюджетного финансирования, вправе избрать любые порядок и условия ее осуществления (в том числе ее периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации) в зависимости от конкретных обстоятельств, специфики своей деятельности и уровня платежеспособности.

«Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017)

Продолжение на стр. 4-8.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Основные акты высших судов по статье 22 ТК РФ:

- Обзор судебной практики ВС РФ N 1 (2025) (утв. Президиумом ВС РФ 25.04.2025);
- Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора (утв. Президиумом ВС РФ 27.04.2022);
- Обзор судебной практики ВС РФ N 4 (2017) (утв. Президиумом ВС РФ 15.11.2017);
- Определение КС РФ от 19.07.2016 N 1437-О;
- Постановление Пленума ВС РФ от 29.05.2018 N 15;
- Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2.

Споры за последние 3 года

Работодатель обязан оформлять простой документально.

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.05.2024 по делу N 88-12019/2024 (УИД 78RS0015-01-2021-004255-92)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании оплаты за вынужденный прогул;
- 2) О перерасчете денежных выплат;
- 3) О восстановлении на работе.

Обстоятельства: Работодателем были выполнены все предусмотренные трудовым законодательством обязательства по выплате работнику заработной платы и предусмотренных компенсаций. Истцом не представлено доказательств, подтверждающих факт оказания на него какого-либо давления при подписании соглашения о расторжении трудового договора.

Решение:

- 1) Отказано;
- 2) Отказано;
- 3) Отказано.

В любом случае, простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу ст. ст. 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению

Продолжение на стр. 5-8.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом, работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

**В соответствии со статьей 157 ТК РФ время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.*

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 25.08.2021 по делу N 88-14921/2021 (УИД 60RS0017-01-2020-001215-34)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании оплаты за вынужденный прогул;
- 2) О взыскании компенсации морального вреда;
- 3) О восстановлении на работе;
- 4) О признании незаконным увольнения в связи с сокращением.

Обстоятельства: Не установлено нарушений трудовых прав истицы действиями работодателя. Позиция истицы о необходимости утверждения нового штатного расписания, в котором на дату увольнения (или ранее) отсутствует должность увольняемого работника, не основана на нормах трудового законодательства.

Решение:

- 1) Отказано;
- 2) Отказано;
- 3) Отказано;
- 4) Отказано.

Простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу ст. 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

Продолжение на стр. 6-8.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

В силу требований ст. 107 ТК РФ период простоя является рабочим временем, а не временем отдыха, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. Соответственно, в период простоя работники обязаны находиться на рабочих местах и исполнять свои должностные обязанности, которые не связаны с причиной простоя.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2023 N 88-718/2023 по делу N 2-5/2022 (УИД 89RS0003-01-2021-002229-32)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании задолженности по заработной плате;
- 2) О взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы; 3) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Заработная плата выплачивалась не в полном объеме. Решение:

- 1) Отказано;
- 2) Отказано;
- 3) Отказано.

Работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

Время простоя (ст. 72.2 настоящего ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (часть 1 ст. 157 ТК РФ).

Апелляционное определение Московского городского суда от 17.06.2022 по делу N 33-14206/2022

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О признании незаконным приказа о введении режима простоя;
- 2) О признании незаконным приказа об организации проверки знаний;
- 3) О признании незаконными приказов об отстранении от работы;
- 4) О признании незаконным проведение проверки знаний;
- 5) О взыскании заработной платы, компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец полагает, что оспариваемые приказы изданы с нарушением действующего законодательства и нарушают ее права на получение заработной платы в полном объеме.

Решение:

- 1) Отказано;

Продолжение на стр. 7-8.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

- 2) Отказано;
- 3) Удовлетворено;
- 4) Отказано;
- 5) Удовлетворено в части.

В любом случае, простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу ст. ст. 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом, работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.08.2022 N 33-17549/2022 по делу N 2-1171/2022

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

- 1) О взыскании задолженности по заработной плате;
- 2) О взыскании компенсации морального вреда;
- 3) О признании незаконным приказа о простое.

Обстоятельства: Приказом работодателя работнику был объявлен простой в связи с отсутствием возможности предоставить прежнее место работы по причинам экономического характера, однако обоснованность издания данного приказа не подтверждена.

Решение:

- 1) Удовлетворено в части;
- 2) Удовлетворено в части;
- 3) Удовлетворено.

В любом случае, простой, как юридический факт, является временным событием и работодатель в силу статей 22, 56 ТК РФ обязан принимать все зависящие от него меры по прекращению простоя и предоставлению работнику возможности фактически исполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором. При этом, работодатель обязан оформить простой документально, тем самым обеспечив права работников на оплату труда, соблюдение правил исчисления среднего заработка, трудового и пенсионного стажа. Вопреки доводам апелляционной жалобы, разрешая спор по существу, учитывая недоказанность ответчиком обоснованности введения простоя истцу, суд первой инстанции обоснованно признал незаконным приказ работодателя о введении режима простоя, в связи с чем правомерно пришел к выводу о том, что выплата в пользу истца денежных сумм в период простоя с «дата» по «дата» в размере 2/3 заработной платы является незаконной.

Продолжение на стр. 8-8.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 22 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»