

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА



(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Споры за последние 3 года

Работник может обжаловать действия работодателя с момента установления факта трудовых отношений.

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.04.2025 N 88-8875/2025 (УИД 77RS0005-02-2024-001859-73)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании задолженности по заработной плате;

2) О взыскании процентов за пользование чужими денежными средствами. Обстоятельства: Отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора, были признаны трудовыми только при разрешении данного спора судом апелляционной инстанции, следовательно, вывод суда о начале течения годичного срока обращения в суд нельзя признать правомерным.

Решение: Дело направлено на новое рассмотрение.

Между тем, трудовые отношения подлежат оформлению в предусмотренном трудовым законодательством порядке, только после признания их таковыми судом у работника возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые отношения, в том числе требовать взыскания задолженности по заработной плате, предъявлять иные требования, связанные с трудовыми отношениями.

Поскольку наличие трудовых, а не гражданско-правовых отношений между истцом и ответчиком было установлено судом апелляционной инстанции, то суд апелляционной инстанции пришел к необоснованному выводу о начале течения срока обращения в суд и о том, что Т. пропущен годичный срок обращения в суд с названными требованиями.

Судом апелляционной инстанции не учтено, что Т., не обладая юридическими познаниями, полагал, что между ним и ответчиком возникли гражданско-правовые отношения, в связи с чем считал подлежащим применению трехлетний срок исковой давности, с учетом которого обратился в суд.

Продолжение на стр. 2-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Поскольку отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора были признаны трудовыми только при разрешении данного спора судом апелляционной инстанции, то вывод суда апелляционной инстанции о начале течения годичного срока обращения в суд нельзя признать правомерным.

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 20.05.2024 N 88-11607/2024 (УИД 51RS0002-01-2023-001102-83)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

1) О взыскании задолженности за сверхурочную работу; 2) О взыскании задолженности за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; 3) Об обязанности произвести отчисления в фонды, налоговый орган; 4) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец ссылается на то, что он осуществлял работу за пределами нормальной продолжительности, установленной производственным календарем, однако ответчиком оплата сверхурочной работы и работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни при расчете заработной платы не производилась.

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено; 3) Удовлетворено.

Признавая срок для обращения в суд с индивидуальным трудовым спором не пропущенным, суд первой инстанции, руководствуясь частью второй ст. 392 ТК РФ, исходил из того, что после признания отношений трудовыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, в частности взыскания задолженности по заработной плате и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями. Учитывая положения части 1 ст. 14 ТК РФ и факта установления трудовых отношений между сторонами решением Первомайского районного суда г. Мурманска от 15 декабря 2022 г., вступившее в законную силу 9 марта 2023 г., суд первой инстанции указал, что срок должен исчисляться с момента установления такого факта и не является пропущенным на момент обращения истца в суд с иском. Нижестоящие суды правильно пришли к выводу, что после установления наличия трудовых отношений между сторонами у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения и, как следствие, предъявлять требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Доводы кассационной жалобы о недоказанности факта трудовых отношений между сторонами вследствие нарушения судом правил оценки доказательств

Продолжение на стр. 3-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

повторяют правовую позицию ответчика, выраженную в судах первой и апелляционной инстанций, тщательно исследованную судом первой и апелляционной инстанций, получили надлежащую правовую оценку в судебных актах и отклонены как несостоятельные с подробным изложением мотивов, по существу сводятся к несогласию с выводами суда первой и апелляционной инстанций в части оценки доказательств и установленных обстоятельств дела, выводов судов не опровергают и о нарушениях норм материального или процессуального права, повлиявших на исход дела, без устранения которых невозможны восстановление и защита нарушенных прав, свобод и законных интересов.

Довод кассационной жалобы о немотивированном отказе суда в удовлетворении ходатайства о вызове свидетелей является несостоятельным ввиду отсутствия в материалах дела письменного ходатайства, из протоколов судебного заседания суда первой и апелляционной инстанции также не следует, что ответчиком заявлялось указанное ходатайство в устной форме.

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2022 N 88-2854/2022 по делу N 2-1710/2021 (УИД 78RS0017-01-2021-000699-81)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск; 3) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Ответчиком нарушены трудовые права истца.

Решение: 1) Удовлетворено в части; 2) Удовлетворено в части; 3) Удовлетворено в части.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Однако суд первой инстанции, отказывая в удовлетворении исковых требований, о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда пришел к выводу о пропуске истцом без уважительных причин срока, предусмотренного ст. 392 ТК РФ, для защиты своих трудовых прав.

Такой вывод нельзя признать законным, поскольку с учетом положений части 1 ст. 14 ТК РФ и факта установления трудовых отношений между сторонами

Продолжение на стр. 4-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

судебной коллегией, этот срок должен исчисляться с момента установления такого факта.

Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 02.02.2023 по делу N 88-1805/2023 (УИД 34RS0022-01-2021-001203-83)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника:

1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) О взыскании задолженности по заработной плате; 3) Об обязании произвести отчисления в фонды, налоговый орган; 4) О взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы; 5) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Из материалов дела следует, что истец работал в организации ответчика.

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено в части; 3) Удовлетворено; 4) Отказано; 5) Удовлетворено в части.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

В соответствии с частью 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 (трех) месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 1 (одного) месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Учитывая изложенное, а также положения части 1 ст. 14 ТК РФ, поскольку факт трудовых отношений между сторонами установлен обжалуемым судебным постановлением, Б. не пропущен срок на обращение, установленный ст. 392 ТК РФ.

Также не могут быть приняты во внимание доводы кассационной жалобы о необоснованности обжалуемого судебного акта в части взыскания в пользу истца компенсации морального вреда.

Продолжение на стр. 5-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.08.2021 N 88-10857/2021 (УИД 66RS0001-01-2020-004911-23)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) Об обязанности представить документы; 3) О взыскании задолженности по заработной плате; 4) О взыскании оплаты за вынужденный прогул; 5) О взыскании компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Материалами дела установлены трудовые отношения между сторонами.

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено; 3) Удовлетворено в части; 4) Удовлетворено в части; 5) Удовлетворено в части.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

В соответствии с частью 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 (трех) месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца 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, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 ст. 392 ТК РФ).

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.01.2021 по делу N 88-315/2021 (УИД 59RS0008-01-2020-001189-32)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск; 2) Об обязанности произвести отчисления в фонды, налоговый орган. Обстоятельства: Истец указал, что на дату увольнения у него имелись неиспользованные дни отпуска, за которые подлежит выплате компенсация. Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено.

Продолжение на стр. 6-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Процессуальные вопросы: О возмещении почтовых расходов - удовлетворено.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

В соответствии с частью 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 (трех) месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 1 (одного) месяца 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, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 ст. 392 ТК РФ).

Учитывая что факт трудовых отношений между сторонами и обязанность ответчика по их оформлению установлены судебным постановлением, суды пришли к правильному выводу о том, что срок обращения в суд может применяться только с даты постановления судом соответствующего решения, поскольку ответчик установленную законом обязанность по оформлению трудовых отношений не исполнил, что послужило препятствием для реализации истцом представленных ему трудовых прав.

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.08.2024 N 88-16860/2024 (УИД 22RS0066-01-2023-001283-74)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск; 3) Об уплате страховых взносов; 4) О взыскании компенсации за несвоевременную выплату; 5) О взыскании компенсации морального вреда; 6) Об обязанности внести в трудовую книжку запись о работе в организации.

Обстоятельства: Истец полагает, что трудовые отношения должны быть оформлены надлежаще. Незаконными действиями ответчика по не

Продолжение на стр. 7-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

оформлению надлежащим образом трудовых отношений истцу причинен моральный вред.
Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено в части; 3) Удовлетворено; 4) Удовлетворено в части.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

В соответствии с частью 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3 (трех) месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 1 (одного) месяца 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, он имеет право обратиться в суд в течение 1 (одного) года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 ст. 392 ТК РФ).

Учитывая, что факт трудовых отношений между сторонами и обязанность ответчика по их оформлению установлены судебным постановлением, суды пришли к правильному выводу о том, что срок обращения в суд может применяться только с даты постановления судом соответствующего решения, поскольку ответчик установленную законом обязанность по оформлению трудовых отношений не исполнил, что послужило препятствием для реализации истцом представленных ему трудовых прав.

С учетом изложенного, суды пришли к правильному выводу о том, что срок обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав, установленный ст. 392 ТК РФ, подлежит исчислению со дня установления факта трудовых отношений между сторонами, и на момент обращения истца с иском в суд не пропущен.

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.11.2023 N 88-21931/2023 по делу N 2-57/2023 (УИД 38RS0027-01-2022-001006-34)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Продолжение на стр. 8-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Требования работника: 1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) Об обязанности произвести отчисления страховых взносов; 3) О взыскании компенсации морального вреда; 4) Об обязанности внести в трудовую книжку запись о работе в организации.

Обстоятельства: Истица ссылается на то, что она работала у ответчика в должности продавца без оформления трудовых отношений.

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено; 3) Удовлетворено в части; 4) Удовлетворено.

После установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

В соответствии с частью 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение 1 (одного) месяца 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, он имеет право обратиться в суд в течение 1 (одного) года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (часть 2 ст. 392 ТК РФ).

Учитывая, что факт трудовых отношений между сторонами и обязанность ответчика по их оформлению установлены судебным постановлением, суды пришли к правильному выводу о том, что срок обращения в суд истцом не пропущен, поскольку такой срок может применяться только с даты постановления судом соответствующего решения, ответчик установленную законом обязанность по оформлению трудовых отношений не исполнил, что послужило препятствием для реализации истцом представленных ему трудовых прав.

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.06.2022 N 88-11463/2022 по делу N 2-1733/2021 (УИД 75RS0025-01-2021-002209-52)

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Продолжение на стр. 9-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Требования работника: 1) Об обязанности заключить трудовой договор;
2) О взыскании задолженности по заработной плате;
3) О взыскании компенсации морального вреда;
4) О восстановлении на работе.

Обстоятельства: В нарушение Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор с истцом заключен не был, как и не был издан приказ о приеме на работу со дня фактического начала работы.

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Удовлетворено; 3) Удовлетворено;
4) Удовлетворено.

После установления наличия трудовых отношений у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения и, в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Как указала истец при обращении в суд, до истечения срока ответа на претензию истец не считала свои права по оформлению трудовых отношений нарушенными, поскольку фактически была допущена к работе, осуществляла трудовую деятельность, именно с неполучением ответа на претензию связывает возникновение нарушения права.

Истец, уточнив исковые требования, просит установить факт трудовых отношений с истцом в период 01.06.2018 по 02.06.2020 годы.

Вместе с тем, поскольку представленными в материалы дела доказательствами достоверно подтверждено выполнение истцом трудовой функции лишь до 14.02.2019 года включительно, судебная коллегия полагает возможным установить факт трудовых отношений сторон в период с 01.06.2018г. по 14.02.2019г.

Согласно ст. 22 ТК РФ работодатель обязан выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В соответствии со ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Продолжение на стр. 10-10.

ВАЖНЕЙШАЯ ПРАКТИКА

(статья 14 Трудового кодекса Российской Федерации)

Разъяснения высших судов

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.01.2021 N 33-2259/2021 по делу N 2-1425/2020

Категория спора: Защита прав и интересов работника.

Требования работника: 1) Об установлении факта трудовых отношений; 2) О расторжении договора; 3) О взыскании выходного пособия, заработной платы; 4) О взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, несвоевременную выплату; 5) Об обязанности произвести отчисления; 6) О компенсации морального вреда.

Обстоятельства: Истец работал у ответчика без трудового договора.

Решение: 1) Удовлетворено; 2) Отказано; 3) Удовлетворено в части; 4) Удовлетворено в части; 5) Удовлетворено; 6) Удовлетворено в части.

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»