



ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

(глава 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Часть 1

СТАТЬЯ 1 ТК РФ «ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА»

Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 12.11.2020 N 17АП-11798/2020-АК по делу N А60-5162/2020

«В соответствии со ст. 1 ТК РФ действия работодателя по выплате возмещения согласуются с целями и задачами трудового законодательства - создание благоприятных условий труда. Работодатель свободен в выборе способа обеспечения профилактических медицинских осмотров (перечисление денежных средств медицинской организации, либо возмещение их работнику).

Выплаты социального характера, основанные на коллективном договоре, не являющиеся стимулирующими, не зависящие от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являются оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не предусмотрены трудовыми договорами.»

Постановлением Арбитражного суда Уральского округа от 12.02.2021 N Ф09-14/21 данное постановление оставлено без изменения.

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 30.09.2020 N 88-14495/2020 по делу N 2-1897/2019

«Доводы жалобы выводы суда апелляционной инстанции не опровергают, поскольку в силу положений ст. 1 ТК РФ материальная ответственность работодателей и работников в сфере труда регулируется трудовым законодательством, в то время как исковые требования основывались на положениях ст. 1102 ГК РФ, а суд с учетом положений ст. 196 ГПК РФ разрешает спор в пределах предмета и оснований исковых требований, заявленных истцом.»

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.07.2020 N 2-0335/2020, 33-21962/2020

Продолжение на стр. 2-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

«Вступая в трудовые правоотношения, работник, являясь экономически слабой стороной, вправе рассчитывать на благоприятные условия труда, необходимые правовые условия для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, что является основными целями и задачами трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ). Установленные судом обстоятельства не обеспечивают баланс интересов сторон трудового договора, не соответствуют целям трудовых правоотношений.»

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2020 по делу N 88-2558/2020

«Сформулированные в ст. 1 ТК РФ основные начала трудового законодательства исходят из необходимости соблюдения баланса прав и интересов сторон трудовых отношений. Следовательно, условия трудового договора, предоставляющие одной из сторон чрезмерное и ничем не обусловленное преимущество, либо возлагающие на одну из сторон чрезмерно обременительные обязанности, либо нарушающее (ограничивающее) права третьих лиц, не являющихся стороной трудовых отношений, не могут пользоваться судебной защитой, поскольку выходят за пределы основ нормативного регулирования отрасли права, в связи с чем имеют правовую природу злоупотребления правом.»

Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25.02.2020 по делу N 88-3621/2020

«В силу ст. 1 ТК РФ, нормами трудового законодательства регулируются трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, к числу которых отнесены отношения по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя.»

СТАТЬЯ 2 ТК РФ «ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ»

Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 23.11.2020 N 19АП-6241/2020 по делу N А48-2193/2020

«Доводы ответчика о том, что средства на оплату труда не являются прямым действительным ущербом для истца применительно к ст. ст. 2, 22, 135, 136 ТК РФ и не могут быть включены в сметную стоимость, являются необоснованными,

Продолжение на стр. 3-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

поскольку сметная заработная плата включает: основную заработную плату рабочих, занятых непосредственно на строительных и монтажных работах; заработную плату рабочих, занятых на управлении и обслуживании строительных машин; заработную плату рабочих, учтенную в накладных расходах, в стоимости временных зданий и сооружений, в составе зимних удорожаний и других начислениях.»

Постановление Десятого арбитражного апелляционного суда от 27.10.2020 N 10АП-14273/2020 по делу N А41-11200/2020

«Таким образом, генеральный директор общества наделен правами и обязанностями работодателя лишь в отношениях с работниками общества, а любые денежные выплаты, к которым относится должностной оклад генерального директора и (или) стимулирующие выплаты, производятся исключительно с согласия и на основании выраженного волеизъявления его работодателя, то есть общего собрания участников общества, что вытекает из положений ст. ст. 2, 21, 22, 57, 129, 135, 136 ТК РФ.»

Постановлением Арбитражного суда Московского округа от 17.02.2021 N Ф05-1080/2021 данное постановление оставлено без изменения.

Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 07.09.2020 N Ф10-4883/2018 по делу N А62-4802/2017

«Применяя положения ст. 2 ТК РФ, руководствуясь общепризнанными принципами и нормами международного права, касающимися защиты прав трудящихся на получение заработной платы - положениями Конвенции N 95 Международной организации труда «Относительно защиты заработной платы» и Конвенции N 173 Международной организации труда «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», учитывая, что период задолженности перед бывшими работниками должника значительно превышает период задержки выплаты заработной платы действующим работникам, и составляет еще меньший период задержки оплаты работ подрядной организации, суды не усмотрели оснований для преимущественного удовлетворения требований ООО «Конкорд».»

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2020 по делу N 88-6877/2020

Продолжение на стр. 4-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30.04.2020 по делу N 88-10225/2020

«Таким образом, исходя из положений ст. ст. 2, 67 ТК РФ, если работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель.»

Постановление Двадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.03.2020 N 20АП-626/2020 по делу N А09-2060/2019

«Согласно положениям трудового законодательства, в частности, ст. ст. 2, 22, 136 ТК РФ выплата заработной платы, а также иных выплат, связанных с трудовой деятельностью, является обязанностью работодателя, возникающей в результате заключения трудового договора между работником и работодателем. Следовательно, заявленные к возмещению накладные расходы являются не расходами истца на восстановление нарушенного права, а расходами, которые истец должен понести в соответствии с требованиями трудового законодательства и видами своей деятельности, отраженной в выписке из Единого государственного реестра юридических лиц, то есть обычными расходами, которые не могут расцениваться как вынужденные вследствие неправомерных действий ответчика и являются для истца не ущербом, а условно-постоянными расходами.»

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.04.2020 N 5-КГ19-226

«При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений ст. ст. 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель - субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям (п. 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 г. N 15).»

Продолжение на стр. 6-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.04.2020 N 9-КГ20-1

«Из приведенных выше нормативных положений трудового законодательства следует, что к характерным признакам трудового правоотношения относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда; возмездный характер трудового отношения (оплата производится за труд).»

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2020 N 88-780/2020

«Исходя из положений ст. ст. 2, 21, 22, 129, 60.2, 151 ТК РФ, дополнительная работа поручается работодателем и выполняется работником с письменного согласия работника с указанием срока, содержания и объема работ; о размере производимой оплаты заключается соглашение.»

Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 17.02.2020 N 01АП-11204/2019 по делу N А43-20761/2019

«Любые денежные выплаты, к которым относится и заработная плата генерального директора (директора, председателя), производятся исключительно с согласия и на основании выраженного волеизъявления его работодателя, что вытекает из положений ст. ст. 2, 21, 22, 57, 129, 135, 136 ТК РФ.»

Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 29.06.2020 N Ф01-11211/2020 данное постановление оставлено без изменения.

Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 14.01.2020 N Ф03-5512/2019 по делу N А51-16400/2018

«Из содержания ст. ст. 2, 21, 22, 57, 129, 135 и 136 ТК РФ следует, что любые денежные выплаты, к которым относится и денежная премия директора, производятся исключительно с согласия и на основании выраженного волеизъявления работодателя.»

Продолжение на стр. 7-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Апелляционное определение Московского городского суда по делу N 2-2181/2020, 33-35336/2020

«Кроме того, ст. 2 ТК РФ, предусмотрена обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора. При ненадлежащем исполнении условий договора работодатель вправе применить меры дисциплинарного воздействия, при этом право применения и выбора вида взыскания принадлежит работодателю.»

Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 25.03.2021 по делу N 88-6593/2021, 2-2181/2020 данное определение оставлено без изменения.

Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 08.04.2021 N Ф08-2673/2021 по делу N А53-1891/2020

«Доводы заявителя жалобы о том, что в обществе сложилась практика утверждения штатных расписаний и внесения в него изменений исключительно единоличным исполнительным органом не принимается во внимание, поскольку приведенная практика неравнозначна практике увеличения заработной платы директора в отсутствие доказательств согласования с работодателем. Директор общества наделен правами и обязанностями работодателя лишь в отношениях с работниками общества. Из содержания ст. ст. 2, 21, 22, 57, 129, 135 и 136 ТК РФ следует, что любые денежные выплаты, к которым относится и заработная плата директора, производятся исключительно с согласия и на основании выраженного волеизъявления работодателя. При этом положительная динамика финансовых показателей компании, на которую ссылается ответчик, а также добросовестное исполнение своих обязательств единоличного исполнительного органа в рассматриваемом случае не является доказательством отсутствия убытков у общества от действий директора.»

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.02.2021 N 88-2274/2021

«В п. 21 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 29 мая 2018 года N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» разъяснено, что при разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений ст. ст. 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным.»

Продолжение на стр. 8-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 24.02.2021 N 11АП-914/2021 по делу N А55-10872/2020

«Заявленные истцом к взысканию в качестве убытков расходы, складывающиеся из затрат на заработную плату его работников, работников субподрядных организаций, дополнительных выплат, начислений на заработную плату, а также косвенных затрат, понесенных в связи с обнаружением не скрытых дефектов, являются расходами, которые должны быть понесены в соответствии с требованиями трудового законодательства и являются обязательными расходами для предприятия, возникающими в результате заключения трудового договора между работником и работодателем, как это следует из положений ст. ст. 2, 22 и 136 ТК РФ.»

Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.01.2021 N 11АП-17593/2020 по делу N А72-20008/2019

«Правовой статус работника, находящегося в должности директора общества, регулируется как нормами Закона N 14-ФЗ, так и нормами Трудового кодекса Российской Федерации. Директор общества наделен правами и обязанностями работодателя лишь в отношениях с работниками общества и выступает в качестве работника в отношениях с обществом - работодателем. Из содержания ст. ст. 2, 21, 22, 57, 129, 135, 136 ТК РФ следует, что любые денежные выплаты директору производятся исключительно с согласия и на основании выраженного волеизъявления работодателя.»

Постановлением Арбитражного суда Поволжского округа от 07.04.2021 N Ф06-2328/2021 данное постановление оставлено без изменения.

Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 21.01.2021 N 17АП-15225/2020-АК по делу N А60-44355/2020

«Исходя из ст. 2 ТК РФ, одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений является обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.»

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2021 N 88-1360/2021

«По смыслу взаимосвязанных положений ст. 2 ТК РФ о регулировании Трудовым кодексом Российской Федерации трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и ст. 62 ТК РФ, правом получения от работодателя документов, связанных с работой, либо их надлежащим образом заверенных копий также обладают и работники, с которыми трудовые отношения были прекращены.»

Продолжение на стр. 9-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА****СТАТЬЯ 3 ТК РФ «ЗАПРЕЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА»**

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 12.12.2012 по делу N 33-10021/12

По мнению суда, различия в оплате труда работников организаций, финансируемых из бюджетов различных уровней, в рассматриваемом случае были основаны на нормах Трудового кодекса Российской Федерации, то есть федерального закона, и не являлись дискриминацией в сфере труда по смыслу ст. 3 ТК РФ и ст. 19 Конституции Российской Федерации.

Определение Свердловского областного суда от 05.04.2012 по делу N 33-4122/2012

Суд указал, что в соответствии с частью четвертой ст. 3 ТК РФ лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о компенсации морального вреда. Таким образом, по мнению суда, удовлетворение иска о компенсации морального вреда по трудовому спору само по себе подразумевает наличие дискриминации. При этом дополнительного признания действий таковыми не требуется.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 19.09.2013 по делу N 33-1667/2013

Суд указал, что в силу части четвертой ст. 3 ТК РФ суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, о компенсации морального вреда. По мнению суда, учитывая, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу абзаца 14 ч. 1 ст. 21 и ст. 237 ТК РФ вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав. Таким образом, исходя из смысла приведенных норм лицо, требующее возмещения морального вреда, должно доказать факт нарушения своих личных имущественных и неимущественных прав, причинение физических и нравственных страданий.

Продолжение на стр. 10-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.10.2014 по делу N 33-14031/2014

Суд указал, что не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 3 ТК РФ, в рассматриваемом случае сама по себе выплата ответчиком (работодателем) заработной платы по условиям дополнительных соглашений к трудовому договору (согласованных с работником без каких-либо замечаний) не могла расцениваться судом как дискриминация работника и нарушение его трудовых прав.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 26.11.2015 по делу N 33-2829/2015

По мнению суда, сославшегося на ст. 3 ТК РФ, исходя из указанной нормы закона, запрещение дискриминации в сфере труда направлено на то, чтобы все граждане имели равные возможности в осуществлении своих способностей к труду. Только деловые качества работника должны учитываться как при заключении трудового договора, так и при оплате труда.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 26.11.2015 по делу N 33-2713/2015

По мнению суда, разъяснившего порядок применения положения ст. 3 ТК РФ, сам по себе факт несвоевременной выплаты заработной платы обстоятельством, свидетельствующим о безусловной дискриминации работника работодателем, являться не может.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 17.11.2015 по делу N 33-2754/2015

По мнению суда, разъяснившего порядок применения части второй ст. 3 ТК РФ, наличие трудового спора нельзя расценивать как дискриминацию в сфере труда. Как счел суд, в рассматриваемом случае сам по себе факт неправильного оформления приказа о выплате заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда не свидетельствовал о дискриминации трудовых прав истца.

Продолжение на стр. 11-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА***Определение Московского городского суда от 19.03.2015 N 4з/1-1981*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 3 ТК РФ и сославшегося на ст. ст. 1 и 2 Конвенции N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий», свобода трудовых отношений в ее конституционно-правовом смысле предполагает соблюдение принципов равенства и согласования воли сторон, стабильности данных правоотношений. Субъекты трудовых отношений свободны в установлении своих прав и обязанностей на основе договора и в определении любых не противоречащих законодательству условий. Запрещение дискриминации в сфере труда направлено на обеспечение равных возможностей в осуществлении своих способностей к труду. Исключительно деловые качества работника должны учитываться при заключении трудового договора, при оплате труда, поручении тех или иных производственных заданий.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.12.2016 по делу N 33-13850/2016

По мнению суда, разъяснившего порядок применения части первой ст. 3 ТК РФ, сами по себе факты привлечения истицы в качестве обвиняемой по уголовному делу и предъявления ей обвинения в совершении преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 285 УК РФ, отстранения истицы от работы на основании постановления судьи не свидетельствовали о дискриминационном характере увольнения истицы по п. 2 ст. 278 ТК РФ и о нарушении трудовых прав истицы, поскольку из указанных обстоятельств не следовало, что тем самым истец была ограничена в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с ее деловыми качествами.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 25.10.2018 по делу N 33-8404/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 3, 16, 22, 64 ТК РФ, анализ указанных положений с учетом п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 позволяет сделать вывод о том, что необоснованным отказом в приеме на работу считается отказ, не основанный на деловых качествах работника, то есть дискриминационный, связанный с личными либо физическими особенностями кандидата, его политическими или религиозными убеждениями и другими признаками, не имеющими отношения к подлежащей выполнению работе, а также отказ в том случае, когда работник имеет право заключить трудовой договор.

Продолжение на стр. 12-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Апелляционное определение Приморского краевого суда от 16.10.2018 по делу N 33-10050/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. 3 ТК РФ, указанной статьей запрещена дискриминация в сфере труда, то есть ограничение трудовых прав и свобод или предоставление каких-либо преимуществ в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в частности, в зависимости от пола.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.09.2018 N 33-17851/2018 по делу N 2-2037/2018

Истец обратился в суд с требованием о признании процедуры подбора персонала незаконной и обязанности заключить с ним трудовой договор. При этом истец сослался, в частности, на то, что ему при приеме на работу отказали, указав, что на вакансию продавца требуется женщина, что, по мнению истца, свидетельствовало о дискриминации по половому признаку. Суд отказал в удовлетворении иска. При этом суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, разъясняя порядок применения ст. ст. 3 и 64 ТК РФ, отметил, что обращение истца с просьбой о приеме на работу не влекло безусловную обязанность ответчика (работодателя) по заключению с ним трудового договора и удовлетворению заявления истца о приеме на работу, поскольку работодатель вправе самостоятельно осуществлять подбор работников.

Апелляционное определение Курганского областного суда от 21.06.2018 по делу N 33-1901/2018

Суд отметил, что в качестве критериев дискриминации как ст. 3 ТК РФ, так и ст. 64 ТК РФ указывают пол, расу, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 10.05.2018 по делу N 33-3429/2018

По мнению суда, из положений ст. 3 ТК РФ следует, что дискриминация в трудовых отношениях - это нарушение или ограничение трудовых прав гражданина в зависимости от каких-либо признаков, не имеющих отношения к его профессиональным качествам.

Продолжение на стр. 13-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Апелляционное определение Самарского областного суда от 08.05.2018 по делу N 33-5406/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. 19 Конституции Российской Федерации, ст. ст. 3, 10, 253, 237 ТК РФ, п. ст. 2 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, п. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что действующим трудовым законодательством Российской Федерации не предусмотрено такого способа защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор с конкретным работодателем, как возложение на данного работодателя обязанности заключить соответствующий трудовой договор, поскольку в данном случае трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрен только один способ защиты прав лица, желающего заключить трудовой договор, а именно взыскание с работодателя, нарушившего требования трудового законодательства, компенсации морального вреда. Вместе с тем по смыслу закона иск рассматриваемой категории может быть признан обоснованным только в случае отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела, при этом отказ в заключении трудового договора по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами соответствующего работника либо с непредоставлением документов, позволяющих оценить деловые качества работника, является обоснованным.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 10.04.2018 по делу N 33-3694/2018

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 3 ТК РФ и сославшегося на ст. 1 Конвенции N 111 МОТ «Относительно дискриминации в области труда и занятий», для установления факта дискриминации со стороны работодателя в отношении конкретного работника юридически значимыми являются обстоятельства установления какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при осуществлении трудовых (служебных) функций в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Продолжение на стр. 14-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.03.2018 N 33-2131/2018 по делу N 2-3248/2017

Суд, анализируя ст. 3 ТК РФ, пришел к выводу о том, что под дискриминацией в сфере труда по смыслу указанной статьи во взаимосвязи со ст. 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 20.02.2018 по делу N 33-2126/2018

Суд установил, что истец (работник) выходил на работу в выходные по собственной инициативе, при этом с заявлением об оплате работы в выходной день к работодателю не обращался. По мнению суда, согласившегося с судом нижестоящей инстанции и разъяснившего порядок применения ст. ст. 3 и 113 ТК РФ, непривлечение истца к работе в выходные дни соответствовало нормам действующего трудового законодательства и свидетельствовало о соблюдении работодателем его права на отдых, в связи с чем не могло быть расценено как дискриминация. Как при этом пояснил суд, для установления факта дискриминации со стороны работодателя в отношении конкретного работника юридически значимыми являются обстоятельства установления какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при осуществлении трудовых (служебных) функций в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Продолжение на стр. 15-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 23.12.2019 N 88-1971/2019

По мнению суда, учитывая, что увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не относится к основаниям увольнения по инициативе работодателя, следовало признать, что в рассматриваемом случае требуемая истицей компенсация при увольнении носила произвольный характер, не была направлена на возмещение работнику издержек, связанных с прекращением трудовых отношений, кроме того, являлась преимуществом по сравнению с другими работниками ответчика, что противоречило требованиям ч. 1 и 2 ст. 3 ТК РФ. При этом суд подчеркнул, что Трудовой кодекс Российской Федерации, не устанавливая запрета на улучшение положения работника по сравнению с трудовым законодательством путем установления в трудовом договоре, дополнительных соглашениях к нему, ином правовом акте повышенных компенсаций при досрочном прекращении трудового договора, в то же время обязывает стороны трудового договора действовать разумно при определении размера компенсаций, соблюдая один из основных принципов, закрепленных в ст. 17 Конституции Российской Федерации, об осуществлении прав и свобод человека и гражданина не в ущерб правам и свободам других лиц.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 01.10.2019 по делу N 33-11534/2019

По мнению суда, сославшегося на ст. 3 ТК РФ, для установления дискриминации со стороны работодателя в отношении конкретного работника юридически значимыми являются обстоятельства установления какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при осуществлении трудовых (служебных) функций в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Продолжение на стр. 16-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Апелляционное определение Ивановского областного суда от 28.08.2019 по делу N 33-2157/2019

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, ссылаясь на ст. 3 ТК РФ и ст. 1 Конвенции N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий», принятой в г. Женеве 25.06.1958, разъяснил, что всякое различие, исключение предпочтение или ограничение прав работников, связанные со свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не считаются дискриминацией.

Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.12.2019 по делу N 88-789/2019 данное определение оставлено без изменения.

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2019 по делу N 33-38342/2019

Суд отклонил довод о том, что невыплатой премии и материальной помощи в отношении истца была допущена дискриминация в сфере труда. По мнению суда, сославшегося на ст. 3 ТК РФ, установление разным работникам разных поощрительных выплат либо их неначисление одним работникам при начислении другим, поставленное в зависимость от результатов труда работников и их деловых качеств, является правом работодателя, предусмотренным ст. 191 ТК РФ и не свидетельствующим о дискриминации.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.08.2019 N 33-38143/2019

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который разъяснил, что в рассматриваемом случае установление конкретных требований к работнику по определенной должности, принятие решения о сокращении должностей являлось исключительным правом работодателя и по смыслу положений ст. 3 ТК РФ не являлось дискриминационным, было обусловлено производственной необходимостью работодателя.

Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 04.06.2020 по делу N 88-10319/2020 данное определение оставлено без изменения.

Продолжение на стр. 17-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Апелляционное определение Московского городского суда от 12.08.2019 по делу N 33-35293/2019

Суд счел несостоятельными доводы истицы о наличии в отношении нее дискриминации. При этом суд сослался на то, что при рассмотрении дела не было установлено нарушений трудовых прав истицы, совершения в отношении нее ответчиком действий, свидетельствовавших о проявлении различия, исключения или предпочтения, основанных на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имевших своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, с учетом положений ст. 3 ТК РФ, ст. 1 Конвенции N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 22.07.2019 по делу N 33-3229/2019

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который пришел к выводу о том, что установленный истце в спорный период размер должностного оклада не являлся проявлением дискриминации. По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 2, 22, 129, 132, ч. 3 ст. 3, ч. 1 и 2 ст. 135 ТК РФ, из совокупного толкования указанных норм следует, что установление должностного оклада является правом работодателя, определяется трудовым договором и зависит не только от квалификации работника, но и от сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Заключая трудовой договор, а также дополнительные соглашения к нему, истица была ознакомлена с условиями труда и размером заработной платы и добровольно подписала трудовой договор и дополнительные соглашения, согласившись с их условиями, какого-либо несогласия с условиями трудового договора в части должностного оклада истица в ходе осуществления трудовой деятельности работодателю не предъявляла.

Определением Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 07.11.2019 N 88-141/2019 данное определение оставлено без изменения.

Продолжение на стр. 18-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 11.07.2019 по делу N 33-13163/2019

Суд, ссылаясь на ст. ст. 2, 3 ТК РФ, разъяснил, что решение о прекращении трудового договора с руководителем организации по основанию дискриминации и злоупотреблении правом со стороны работодателя может быть признано незаконным при установлении судом нарушения работодателем принципов недопустимости злоупотребления правом и запрещения дискриминации в сфере труда.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 04.07.2019 по делу N 33-11375/2019

По мнению суда, под дискриминацией в сфере труда по смыслу ст. 3 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 1 Конвенции N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (1958) следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье ТК РФ), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите. Для установления факта дискриминации со стороны работодателя в отношении конкретного работника юридически значимыми являются обстоятельства установления какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при осуществлении трудовых (служебных) функций в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Определением Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 28.11.2019 по делу N 88-536/2019 данное определение отменено, дело передано на новое рассмотрение..

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.07.2019 N 67-КГ19-5

Продолжение на стр. 19-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

По мнению суда, по смыслу ч. 2 ст. 3 ТК РФ не допускается ограничение в трудовых правах и свободах в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника, в частности от социального и должностного положения работника.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.04.2019 N 33-8709/2019 по делу N 2-1491/2018

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 3 ТК РФ, несмотря на то, что выплата стимулирующих надбавок и премий осуществляется по решению работодателя, такое решение не должно носить явно дискриминационный характер.

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.03.2019 по делу N 33-7754/2019

Суд счел несостоятельными доводы истца о наличии в отношении него дискриминации. При этом суд сослался на то, что при рассмотрении дела не было установлено нарушений трудовых прав истца, совершения в отношении него ответчиком действий, свидетельствовавших о проявлении различия, исключения или предпочтения, основанных на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имевших своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, с учетом положений ст. 3 ТК РФ, ст. 1 Конвенции N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 14.03.2019 по делу N 11-1822/2019

Суд отклонил доводы истца о том, что все действия ответчика - отстранение от работы, увольнение, нарушение права на отдых, невыплата заработной платы - это дискриминация его трудовых прав. При этом суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, разъясняя порядок применения ст. 3 ТК РФ, отметил, что не было доказано, что ограничение истца в трудовых правах зависело от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам и других обстоятельств, не связанных с его деловыми качествами.

Продолжение на стр. 20-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 13.03.2019 по делу N 33-2897/2019

Суд пришел к выводу о том, что под дискриминацией в сфере труда по смыслу ст. 3 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 1 Конвенции N 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 14.02.2019 по делу N 11-2109/2019

Суд, анализируя ст. 3 ТК РФ, пришел к выводу о том, что для признания наличия дискриминации в деле должны быть доказательства, подтверждающие то обстоятельство, что работодатель при увольнении руководствовался критериями, не связанными с деловыми качествами работника (пол, национальность, возраст и т.д.).

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 30.06.2020 по делу N 88-6486/2019

«Довод истца в части того, что невыплатой стимулирующих выплат в заявленном ею размере в отношении нее допущена дискриминация в сфере труда, также был оценен судом второй инстанции, и отвергнут как несостоятельный, поскольку основан на неверном толковании ст. 3 ТК РФ о запрещении такой дискриминации. Как следует из позиции работодателя, функции бухгалтеров в организации, сложность и объем выполняемых задач отличаются между собой. В материалы дела представлены и оценены судом выписки из протоколов заседания премиальной комиссии, в исключительной компетенции которой находится оценка эффективности, результативности и качества работы сотрудников поликлиники.»

Продолжение на стр. 21-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 19.06.2020 N 05АП-147/2020 по делу N А24-4367/2019

«Таким образом, дискриминационными могут быть признаны любые мотивы ограничения прав или необоснованного установления преимуществ, которые не связаны с деловыми качествами гражданина, поступающего на работу, поэтому вывод о наличии дискриминационных оснований может быть сделан при установлении факта преимуществ по сравнению с другими гражданами, то есть предусмотренные необоснованные дополнительные гарантии в трудовом договоре одного сотрудника, при прочих равных условиях, подтверждает его преимущество по отношению к другим сотрудникам учреждения.»

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.06.2020 по делу N 33-13641/2020

«Выплата компенсации в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе любой из сторон трудового договора, что следует из дополнительного соглашения от 28.09.2012, ни законом, ни действующей в организации ответчика системой оплаты труда не предусмотрена, следовательно, является преимуществом по сравнению с другими работниками ответчика, что противоречит требованиям ч. 1 и ч. 2 ст. 3 ТК РФ, и может повлечь нарушение прав и законных интересов организации и ее работников.»

Определением Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.10.2020 N 88-21188/2020 данное определение оставлено без изменения.

Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 28.05.2020 N 11АП-1874/2020 по делу N А72-15685/2019

«Трудовое законодательство устанавливает запрет на ограничение трудовых прав и свобод лиц в зависимости от их должностного положения (ст. 3 ТК РФ).

Соответственно, гарантии и компенсации, предусмотренные действующим в организации коллективным договором, распространяются в равной степени на всех сотрудников предприятия.»

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.03.2020 N 33-6516/2020 по делу N 2-3309/2019

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.02.2020 N 33-2448/2020 по делу N 2-2473/2019

Продолжение на стр. 22-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

«Таким образом, под дискриминацией в сфере труда по смыслу ст. 3 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 1 Конвенции Международной организации труда 1958 года N 111 относительно дискриминации в области труда и занятий следует понимать различие, исключение или предпочтение, имеющее своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей в осуществлении трудовых прав и свобод или получение каких-либо преимуществ в зависимости от любых обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника (в том числе не перечисленных в указанной статье Трудового кодекса Российской Федерации), помимо определяемых свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.»

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2020 по делу N 33-9189/2020

«Выплата денежной суммы в размере шести среднемесячных заработков, ни законом, ни действующей в организации ответчика системой оплаты труда не предусмотрена, следовательно, является преимуществом по сравнению с другими работниками ответчика, что противоречит требованиям ч. 1 и ч. 2 ст. 3 ТК РФ, и может повлечь нарушение прав и законных интересов организации и ее работников.»

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.02.2020 N 33-4976/2020 по делу N 2-5562/2019

«По смыслу вышеизложенных норм установление различий в выплате компенсации за неиспользованный отпуск в зависимости от продолжительности работы у данного работодателя не может рассматриваться как забота о лицах, нуждающихся в особой социальной и правовой защите.»

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.02.2020 по делу N 33-4273/2020

«Выплата денежной суммы в размере 89 818 100 руб., указанной в дополнительных соглашениях от 11.05.2016, 01.09.2017, ни законом, ни действующей в организации ответчика системой оплаты труда не предусмотрена, следовательно, является преимуществом по сравнению с другими работниками ответчика, что противоречит требованиям ч. 1 и ч. 2 ст. 3 ТК РФ, и может повлечь нарушение прав и законных интересов организации и ее работников.»

Продолжение на стр. 23-23.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2020 по делу N 33-3146/2020, 2-3170/2019

«Также не состоятельны доводы апелляционной жалобы о том, что невыплатой премиальной части зарплаты в отношении нее допущена дискриминация в сфере труда, поскольку основаны на неверном толковании ст. 3 ТК РФ о запрещении такой дискриминации. Установление разным работникам разных поощрительных выплат, либо их неначисление одним работникам при начислении другим, поставленное в зависимость от результатов труда работников и их деловых качеств, является правом работодателя, предусмотренным ст. 191 ТК РФ, и не свидетельствующим о дискриминации.»

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2020 по делу N 88-580/2020

«По смыслу части второй ст. 3 и части седьмой ст. 11 ТК РФ, на федеральных государственных служащих уголовно-исполнительной системы (сотрудников) действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными указанными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в случаях, не урегулированных ими.»

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ
ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Часть 1

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



**ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ «ГАЗПРОМ
ПРОФСОЮЗА»**
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



**ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ «ГАЗПРОМ
ПРОФСОЮЗА»**
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ОДНОКЛАССНИКИ»



**ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**