

Учебник для магистратуры

В. И. Шкатулла
В. В. Надвикова

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Часть 2



Владимир Шкатулла

Трудовое право. Часть 2

«Прометей»

2019

УДК УДК 349.2
ББК 67.405.1

Шкатулла В. И.

Трудовое право. Часть 2 / В. И. Шкатулла — «Прометей», 2019

ISBN 978-5-907100-88-6

Учебник написан на основании ФГОС по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) «магистр»), утвержденного приказом Минобрнауки РФ от 14 декабря 2010 г. № 1763. В учебнике впервые приводятся более трех тысяч судебных решений. Предназначен для студентов магистратуры, обучающихся по направлению подготовки 030900. Учебник также может быть полезен для юрисконсультов, адвокатов, судей, специалистов по управлению персоналом. В формате a4.pdf сохранен издательский макет.

УДК УДК 349.2
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-907100-88-6

© Шкатулла В. И., 2019
© Прометей, 2019

Содержание

Глава 7. Гарантии и компенсации	6
§ 1. Результаты осуществления федерального государственного надзора за соблюдением требований трудового законодательства по вопросам гарантий и компенсаций в 2013 году 1	6
§ 2. Степень научной разработанности темы	9
§ 3. Судебная практика по вопросам гарантий и компенсаций	10
1. Общие вопросы применения ст. 165 ТК РФ	10
2. Возмещение расходов на оплату жилья	11
3. Гарантии и компенсации при прекращении трудового договора	12
4. Учебный отпуск как гарантия трудовых прав	14
5. Иные случаи предоставления гарантий и компенсаций	15
Темы магистерских диссертаций	18
Список дополнительной литературы	20
Задания для самостоятельной работы	22
Глава 8. Материальная ответственность сторон трудового договора	23
§ 1. Результаты осуществления федерального государственного надзора за соблюдением требований трудового законодательства по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора	23
§ 2. Основные виды нарушений по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора	25
§ 3. Степень научной разработанности темы	26
§ 4. Судебная практика по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора	27
1. Общие вопросы применения ст. 234 ТК РФ	27
2. Материальная ответственность связанная с ведением трудовой книжки	31
Темы магистерских диссертаций	40
Список дополнительной литературы	42
Задания для самостоятельной работы	44
Глава 9. Дисциплина труда	45
§ 1. Результаты осуществления федерального государственного надзора за соблюдением требований трудового законодательства по вопросам трудового распорядка и дисциплины труда	45
§ 2. Авторы теоретических концепций дисциплины труда	47
§ 3. Судебная практика по вопросам дисциплины труда	48
1. Правила внутреннего трудового распорядка	48
2. Содержание правил внутреннего трудового распорядка	49
Темы магистерских диссертаций	53
Список дополнительной литературы	54
Задания для самостоятельной работы	55
Глава 10. Охрана труда	56
§ 1. Доклад Роструда от 14 марта 2018 г. «Об осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых	56

актов, содержащих нормы трудового права, за 2017 год» (извлечение)	
1. Итоги 2018 года в сфере охраны труда	58
2. Специальная оценка условий труда	58
3. Совершенствование законодательства в сфере охраны труда	59
4. Подпрограмма «Безопасный труд»	60
5. Актуализация правил по охране труда	60
6. Всероссийская неделя охраны труда	60
7. Территориальные программы по улучшению условий и охраны труда	62
§ 2. Научные знания в области охраны труда	63
§ 3. Судебная практика по вопросам охраны труда	64
1. Основные понятия (Ст. 209 ТК РФ)	64
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда (Ст. 210 ТК РФ)	66
3. Государственные нормативные требования охраны труда (Ст. 211 ТК РФ)	67
4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (Ст. 212 ТК РФ)	67
Конец ознакомительного фрагмента.	73

Шкатулла В.И, Надвикова В.В

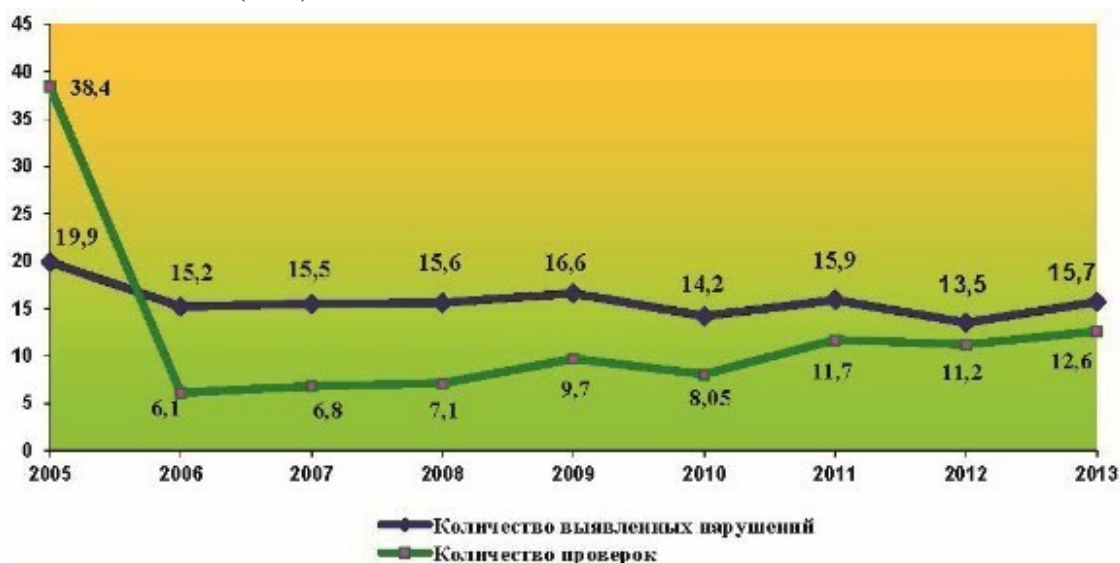
Трудовое право Учебник для магистратуры Часть 2

Глава 7. Гарантии и компенсации

§ 1. Результаты осуществления федерального государственного надзора за соблюдением требований трудового законодательства по вопросам гарантий и компенсаций в 2013 году ¹

В 2013 году было организовано и проведено более 12,6 тыс. проверок по вопросам предоставления работникам гарантий и компенсаций, в ходе которых выявлено около 15,7 тыс. правонарушений (в среднем 1,2 нарушений, выявленных в ходе одной проверки).

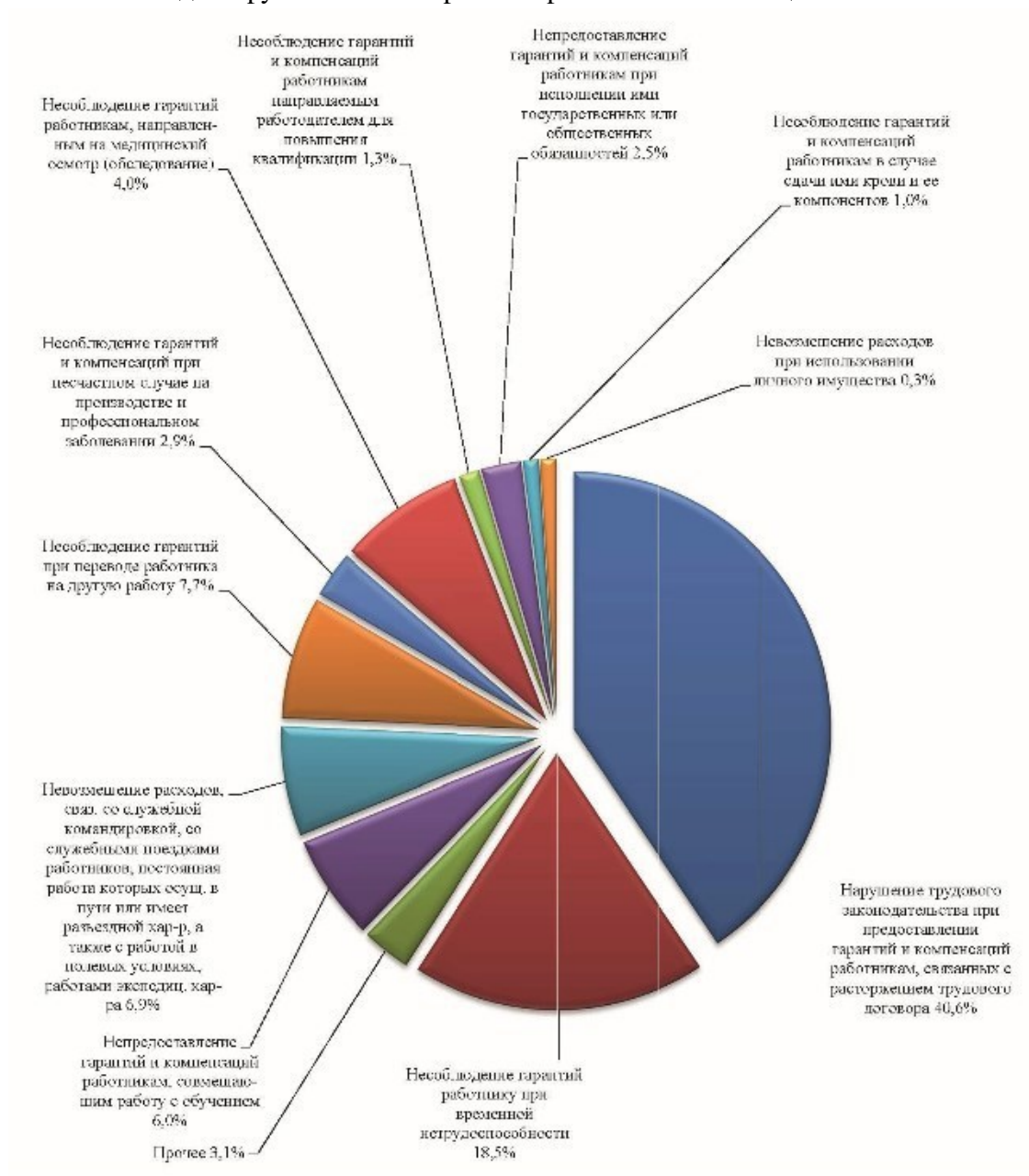
Количество выявленных госинспекторами труда нарушений законодательства о гарантиях и компенсациях (тыс.)



Характер и типология выявленных в 2013 году правонарушений по вопросам предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций свидетельствуют, что, как и в предыдущие годы, проблема соблюдения работодателями требований законодательства по этим вопросам продолжает оставаться достаточно актуальной. Нарушение работодателем трудового законодательства в части предоставления установленных гарантий и компенсаций имеет место практически по всем их видам.

¹ Доклад Федеральной службы по труду и занятости об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. М, 2014.

Основные виды нарушений по вопросам гарантий и компенсаций



К числу наиболее типичных нарушений по данному институту трудового права относятся следующие:

- нарушение порядка оплаты времени простоя по вине работодателя (нарушение ст. 157 ТК РФ);
- непредоставление работникам гарантий при направлении в служебные командировки (нарушение ст. 167 ТК РФ);
- непредоставление работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, гарантий при направлении в служебные поездки (нарушение ст. 168.1 ТК РФ);
- непредоставление работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, гарантий и компенсаций (нарушение ст. 173 ТК РФ);
- непроизведение работникам выплат по выходному пособию при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата (нарушение ст. 178 ТК РФ);

- непроизведение работникам выплаты пособий по временной нетрудоспособности (нарушение ст. 183 ТК РФ);
- несохранение за работниками среднего заработка по месту работы на время прохождения медицинских осмотров (нарушение ст. 185 ТК РФ);
- непредоставление работникам компенсаций, связанных с переездом (нарушение ст. 326 ТК РФ);
- непроизведение в повышенном размере оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда (нарушение ст. 147 ТК РФ);

К числу наиболее типичных нарушений, выявленных должностными лицами Федеральной инспекции труда в 2013 году по вопросам, связанным с предоставлением работникам, предусмотренных трудовым законодательством, гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, относятся следующие:

- неустановление для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращенного рабочего времени, предусмотренного ст. 92 ТК РФ.

§ 2. Степень научной разработанности темы

В разное время проблему гарантий и компенсаций исследовали: Бондаренко Э.Н., Брюхина Е.Р., Гинцбург Л.Я., Глебов Г.В., Головина С.Ю., Скобелкин В.Н., Гусов К.Н., Орловский Ю.П., Пашерстник А.Е., Пашков А.С., Скачкова Г.С., Ставцева А.И., Трошин А.Ф., Федотов Д.И., Евдокимов А.А., Калпина Н.В., Петров А.Я., Симонов В.И., Цыпкина И.С., Железнова И.А. и др.

§ 3. Судебная практика по вопросам гарантий и компенсаций

1. Общие вопросы применения ст. 165 ТК РФ

Перечень случаев предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренный ст. 165 ТК РФ, не является исчерпывающим

1755. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18 апреля 2003 г. № 3-Г03-5

Перечень случаев предоставления гарантий, установленных ст. 165 ТК РФ, не является исчерпывающим и в названной статье имеется оговорка, что такие случаи могут быть предусмотрены «настоящим Кодексом и иными федеральными законами».

1756. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 28 февраля 2017 г. № Ф03-366/17 по делу № А59-3409/2016

Под компенсациями в соответствии со ст. 164 ТК РФ понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами. Открытый перечень компенсаций определен в ст. 165 Кодекса, в которой в том числе указано, что при предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

1757. Апелляционное определение Московского городского суда от 20 марта 2017 г. № 33-10020/17

Случаи предоставления гарантий и компенсаций установлены в ст. 165 ТК РФ, которой предусмотрено, что компенсации предоставляются в том числе в некоторых случаях прекращения трудового договора. Данный перечень является открытым.

См. также:

Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 7 марта 2017 г. по делу № 33-3261/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики – Чувашии от 06 марта 2017 г. по делу № 33-1252/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 3 ноября 2016 г. по делу № 33-22994/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 12 октября 2016 г. по делу № 33-5398/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 10 марта 2016 г. по делу № 33-1536/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 20 августа 2015 г. по делу № 33-8523/2015

Вопросы установления дополнительных гарантий отдельным категориям работников отнесены к ведению федеральных органов государственной власти

1758. Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 19 сентября 2012 г. № 26-АПГ12-3

Вопросы установления дополнительных гарантий отдельным категориям работников отнесены к ведению федеральных органов государственной власти и регулируются ТК РФ и

иными федеральными законами, в связи с чем законодатель субъекта Российской Федерации осуществлять правовое регулирование в данной сфере не вправе.

2. Возмещение расходов на оплату жилья

Компенсация работнику расходов по найму жилого помещения на время действия трудовых договоров является компенсацией при переезде на работу в другую местность

1759. Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 1 июля 2016 г. № Ф09-5662/16 по делу № А60-42556/2015

Суды правомерно посчитали, что компенсация обществом расходов по найму жилого помещения на время действия трудовых договоров является компенсацией при переезде на работу в другую местность применительно к положениям, установленным ст. 165, 169 ТК РФ, и несмотря на то, что они произведены в связи с наличием трудовых отношений, указанные выплаты не обладают признаками заработной платы в смысле ст. 129 ТК РФ, поскольку не являются оплатой труда (вознаграждением за труд), не относятся к стимулирующим выплатам, не зависят от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполнения этим сотрудником самой работы; не призваны компенсировать расходы, вызванные осуществлением трудовых обязанностей в соответствии с конкретной трудовой функцией.

1760. Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 8 декабря 2015 г. № Ф10-4474/15 по делу № А64-1983/2015

Приказами директора общества предписано производить ежемесячно указанным выше работникам выплаты компенсации в размере 20 000 руб., связанные с обустройством на новом месте жительства в связи с переездом (наем жилья).

Руководствуясь положениями ст. 129, 132, 135, 164, 165 ТК РФ, суды признали спорные выплаты компенсацией расходов сотрудников по найму жилого помещения при переезде в другую местность для осуществления трудовых обязанностей, обязанность по возмещению которых в силу ст. 169 ТК РФ лежит на работодателе.

Возмещение привлеченным иногородним работникам, заключившим бессрочные и срочные трудовые договоры, расходов по оплате жилья являются компенсационными выплатами

1761. Постановление Арбитражного суда Дальневосточного округа от 23 ноября 2015 г. № Ф03-4877/15 по делу № А59-92/2015

Ст. 165 ТК РФ установлено, что помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с обучением; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника; в других случаях, предусмотренных данным Кодексом и иными федеральными законами.

Учитывая изложенное, суды пришли к правильному выводу о том, что выплаты на компенсацию расходов по оплате жилья, производимые Театром, привлеченным иногородним работникам, заключившим бессрочные и срочные трудовые договоры, являются именно компенсацией, поскольку не являются стимулирующими, не зависят от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не призваны компенсировать расходы, вызванные осуществлением трудовых обязанностей в соответствии с конкрет-

ной трудовой функцией, а потому у Управления отсутствовали основания для доначисления страховых взносов.

3. Гарантии и компенсации при прекращении трудового договора

1762. Определение Верховного Суда РФ от 2 мая 2017 г. № 307-КГ16-1 9781

Положения ст. 164, 165, 178 ТК РФ и п. 3 ст. 217 Налогового кодекса Российской Федерации не содержат каких-либо дополнительных требований для признания произведенной при увольнении выплаты компенсационной, помимо того, что выплата должна быть предусмотрена положениями трудового договора.

Выплата работнику компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей у работодателя системой оплаты труда

1763. Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 30 мая 2017 г. по делу № 33-5239/2017

Выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

См. также: Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Алтай от 22 марта 2017 г. по делу № 33-260/2017

1764 Определение Московского городского суда от 23 января 2017 г. № 4г-138/17

Предусмотренная п. 2.4 трудовых договоров истцов выплата дополнительной компенсации в размере 2-х должностных окладов, которая должна быть выплачена дополнительно к расчету при увольнении, не предусмотрена ни законом, ни внутренними локальными актами ответчика, а также не является компенсацией по смыслу ст. 164 ТК РФ, поскольку не имеет цели возмещения истцам как работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами.

На основании изложенного судебная коллегия пришла к выводу об отмене решения суда первой инстанции и отказе в удовлетворении исковых требований в полном объеме.

Доводы кассационной жалобы о том, что, по мнению заявителей, суд апелляционной инстанции нарушил нормы трудового законодательства, не могут быть признаны состоятельными, поскольку основаны на ошибочном толковании действующего законодательства и не опровергают выводов судебной коллегии о том, что выплата дополнительной компенсации в размере 2-х должностных окладов дополнительно к расчету при увольнении, предусмотренной трудовыми договорами истцов, не предусмотрена ни законом, ни внутренними локальными актами ответчика, а также не является компенсацией по смыслу ст. 164 ТК РФ, поскольку не имеет цели возмещения истцам как работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ или другими федеральными законами.

1765. Определение Московского городского суда от 14 декабря 2016 г. № 33-50019/16

Из содержания ст. 164 и 165 ТК РФ следует, что целевым назначением компенсационных выплат при увольнении, к которым относится и взыскиваемая истцом компенсация, является снижение неблагоприятных последствий увольнения работника, связанных с потерей им работы не по его вине вследствие прекращения трудовых отношений не по его инициативе.

Именно исходя из указанного принципа о целевом назначении выходного пособия в ТК РФ предусмотрены случаи выплаты выходного пособия (компенсации), а именно – при вынуж-

денном прекращении работы не по вине работника, в частности, ч. 3 ст. 84, ч. 1-3 ст. 178, ст. 181, 279, 318, 375 ТК РФ.

Руководствуясь приведенными нормами права, Положением об оплате труда работников, нашедшим отражение в дополнительных соглашениях к трудовым договорам истцов, суд пришел к правильному выводу о том, что дополнительная компенсация за выслугу лет при увольнении работника по своей сути не носит компенсационного характера, поскольку данная выплата не направлена на возмещение истцам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

Таким образом, оснований для удовлетворения заявленных требований о взыскании компенсаций за выслугу лет при увольнении не имелось.

1766. Апелляционное определение Московского городского суда от 16 августа 2016 г. № 33-31928/16

В силу [ст. 165 и 178 ТК РФ] выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1767. Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 04 августа 2016 г. по делу № 33-17574/2016

В силу [ст. 165 ТК РФ] выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена трудовым договором, законом или действующей в организации системой оплаты труда.

1768. Апелляционное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 20 апреля 2016 г. по делу № 33-1648/2016

Выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Действующей у ответчика системой оплаты труда и локальными актами работодателя выплата подобных компенсаций не предусмотрена. Согласно объяснениям представителей сторон в суде, помимо истца, подобные условия содержатся в трудовых договорах лишь у некоторой части сотрудников Общества. Выплата компенсаций работнику в связи с увольнением по собственному желанию законом не предусмотрена.

Таким образом, выплата, по поводу которой возник спор, к гарантиям и компенсациям, подлежащим реализации при увольнении работника, по указанному основанию не относится, выходным пособием не является и не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, а также не предусмотрена действующей у ответчика системой оплаты труда работников, в связи с чем носит по существу произвольный характер, отражая злоупотребление правом при включении подобного условия в трудовой договор либо дополнительные соглашения к нему.

1769. Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 22 марта 2016 г. по делу № 33-3097/2016

В силу приведенных выше положений действующего трудового законодательства [ст. 165 и 178 ТК РФ] выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1770. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики – Чувашии от 18 января 2016 г. по делу № 33-188/2016

Выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1771. Постановление Президиума Иркутского областного суда от 31 августа 2015 г. по делу № 4Г-998/2015

Разрешая спор, суд апелляционной инстанции не учел, что в силу приведенных выше положений действующего трудового законодательства выплата работнику компенсаций, в том числе связанных с расторжением заключенного с ним трудового договора, должна быть предусмотрена законом или действующей в организации системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Учебный отпуск как гарантия трудовых прав

Гарантией для работников, совмещающих работу с получением образования, является учебный отпуск

1772. Апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 10 мая 2017 г. по делу № 33-284/2017

Работодатель обязан предоставлять работникам, совмещающим работу с получением образования, учебные отпуска с сохранением среднего заработка на основании заявления работника и предъявленной им справки-вызова. Учебный отпуск не относится к времени отдыха работника, он в силу ст. 164 и 165 ТК РФ является дополнительной гарантией для лиц, совмещающих работу с получением образования.

См. также:

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 23 августа 2016 г. по делу № 33-1722/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 08 июня 2016 г. по делу № 33-7446/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Брянского областного суда от 31 марта 2016 г. по делу № 33-936/2016

Использование такой гарантии, как учебный отпуск, является правом, а не обязанностью работника

1773. Апелляционное определение Московского городского суда от 28 ноября 2016 г. № 33-43609/16

Учебный отпуск предоставляется на период сдачи экзаменов (прохождения промежуточной и итоговой аттестации). Воспользоваться данной гарантией является правом, а не обязанностью работника.

См. также:

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 23 августа 2016 г. по делу № 33-1722/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 08 июня 2016 г. по делу № 33-7446/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Брянского областного суда от 31 марта 2016 г. по делу № 33-936/2016

Учебный отпуск не относится к времени отдыха работника и должен быть использован по целевому назначению

1774. Обзор причин отмены и изменения в апелляционном порядке судебных решений и определений по гражданским, административным делам и материалам, постановленным судами Магаданской области в первом полугодии 2017 года

Учебный отпуск с сохранением среднего заработка в силу ст. 164 и 165 ТК РФ не относится к времени отдыха работника, в связи с чем вопреки суждению суда должен использоваться только на цели, в соответствии с которыми был предоставлен – для обучения.

5. Иные случаи предоставления гарантий и компенсаций

Заработная плата, исчисленная исходя из среднемесячного заработка работника, которую он не получил за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие наступления страхового случая, признается его утраченным заработком и должна быть возмещена работодателем независимо от размера выплаченного пособия по нетрудоспособности

1775. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 17 января 2017 г. по делу № 33-1 370/2017

Поскольку при временной нетрудоспособности гражданин полностью освобождается от работы, неполученная истцом за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие причинения вреда здоровью, заработная плата, исчисленная исходя из его среднемесячного заработка, является утраченным заработком, подлежащим возмещению вне зависимости от размера выплаченного работодателем пособия по временной нетрудоспособности.

1776. Апелляционное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 22 июня 2016 г. по делу № 33-2618/2016

Неполученная потерпевшим за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие наступления страхового случая, заработная плата, исчисленная исходя из его среднемесячного заработка, является утраченным заработком, подлежащим возмещению работодателем вне зависимости от размера выплаченного пособия по нетрудоспособности.

1777. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 25 февраля 2016 г. по делу № 33-447/201 6

Доводы апелляционной жалобы о том, что истице выплачено пособие по временной нетрудоспособности в размере 100% ее среднего заработка, а потому она не может претендовать на выплату утраченного заработка, судебной коллегией отклоняются, поскольку неполученная потерпевшим за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие причинения вреда его здоровью, заработная плата является утраченным заработком, подлежащим возмещению причинителем вреда вне зависимости от размера выплаченного пособия по временной нетрудоспособности.

1778. Апелляционное определение СК по административным делам Орловского областного суда от 19 ноября 2015 г. по делу № 33-3037/2015

Неполученная потерпевшим за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие причинения вреда его здоровью, заработная плата, исчисленная исходя из его среднемесячного заработка, является утраченным заработком, подлежащим возмещению вне зависимости от размера выплаченного пособия по нетрудоспособности.

1779. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 23 декабря 2015 г. по делу № 33-31984/2015

В силу п. 3 ст. 1086 Гражданского кодекса Российской Федерации среднемесячный заработок (доход) потерпевшего рассчитывается путем деления общей суммы его заработка

(дохода) за двенадцать месяцев работы, предшествовавших повреждению здоровья, на двенадцать. В случае, когда потерпевший ко времени причинения вреда работал менее двенадцати месяцев, среднемесячный заработок (доход) подсчитывается путем деления общей суммы заработка (дохода) за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших повреждению здоровья, на число этих месяцев.

Возмещение вреда здоровью производится вне зависимости от сумм, причитающихся по социальному обеспечению, поэтому не полученная потерпевшим за период временной нетрудоспособности заработная плата, исчисленная исходя из его среднемесячного заработка, является утраченным заработком, который подлежит возмещению вне зависимости от размера выплаченного пособия по нетрудоспособности.

При наступлении временной нетрудоспособности гражданин полностью освобождается от работы и поэтому, в данном случае, утрата им трудоспособности на весь этот период предполагается.

1780. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 ноября 2015 г. № 33-21751/15

Не полученная потерпевшим за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие наступления страхового случая, заработная плата, исчисленная исходя из его среднемесячного заработка, является утраченным заработком, подлежащим возмещению работодателем вне зависимости от размера выплаченного пособия по нетрудоспособности.

1781. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 15 октября 2015 г. по делу № 33-10762/2015

Ссылка в жалобе на то, что утраченный за период временной нетрудоспособности заработок возмещен истце путем оплаты листков нетрудоспособности, судебной коллегией отклоняется, поскольку пособие по временной нетрудоспособности является социальной выплатой, которая в силу п. 2 ст. 1085 ГК РФ не исключает и не уменьшает размера подлежащего возмещению вреда.

Не полученная работником за период временной нетрудоспособности, возникшей вследствие причинения вреда его здоровью, заработная плата является утраченным заработком, подлежащим возмещению работодателем вне зависимости от размера выплаченного пособия по временной нетрудоспособности.

Выплаты на питание при дежурстве являются выплатой денежных средств взамен предоставления в натуре бесплатного питания и носят компенсационный характер

1782. Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 23 октября 2015 г. № Ф04-25080/15 по делу № А27-1762/2015

Денежные выплаты на питание при дежурстве являются выплатой денежных средств взамен предоставления в натуре бесплатного питания, данные выплаты носят компенсационный характер, в связи с чем не подлежат включению в облагаемую базу для начисления страховых взносов.

Случаи, когда ст. 165 ТК РФ не применяется. Оплата времени простоя не входит в перечень гарантий и компенсаций, причитающихся работникам

1783. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 24 декабря 2014 г. по делу № 33-41 67/14

Оплата времени простоя не является компенсацией в смысле ст. 164 ТК РФ. Оплата простоя производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ, она не связана с возмещением работникам каких-либо затрат, не указана в числе гарантий и компенсаций, причитающихся работникам (ст. 165 ТК РФ). Организация, которая оплачивает работникам период простоя, фактически исполняет свою обязанность, а не компенсирует работникам какие-либо затраты. Оплата вре-

мени простая напрямую зависит от размера заработной платы работника и является частью оплаты труда (ст. 129, 157 ТК РФ).

Если трудовые отношения сторон не были прекращены, гарантии и компенсации, связанные с задержкой выдачи трудовой книжки, работнику не предоставляются

1784. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 31 марта 2016 г. по делу № 11-3773/2016

Как следует из положений ст. 165, 234 ТК РФ, п. 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225, работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться, в том числе в случае задержки выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

Между тем, такая обязанность возлагается на работодателя тогда, когда задержка выдачи трудовой книжки произошла по вине работодателя и данное обстоятельство препятствовало поступлению работника на новую работу. При этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

Поскольку в ходе судебного разбирательства установлено, что трудовые отношения между истцом и ответчиком не прекращались, увольнение истца не производилось, каких-либо доказательств незаконного лишения возможности трудиться истцом не представлено, оснований для удовлетворения иска в части взыскания утраченного заработка у суда первой инстанции не имелось.

Темы магистерских диссертаций

1. Особенности предоставления отдельных гарантий и компенсаций работникам, осуществляющим трудовую деятельность на территории Республики Крым и территории города федерального значения Севастополя.
2. Понятие гарантий и компенсаций.
3. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
4. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и при переезде на работу в другую местность.
5. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
6. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
7. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера.
8. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.
9. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
10. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.
11. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам.
12. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления.
13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.
14. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам.
15. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.
16. Отношения по предоставлению гарантий и компенсаций в предмете трудового права.
17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования.
18. Гарантии и компенсации работникам, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения.
19. Классификация гарантий и компенсаций.
20. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования.
21. Выходные пособия.
22. Права и обязанности работника и работодателя в отношениях по гарантиям и компенсациям.
23. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

24. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации.

25. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

26. Выходные пособия, компенсации и иные выплаты работникам в отдельных случаях прекращения трудовых договоров.

27. Теоретические аспекты осуществления права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях.

28. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу.

29. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.

30. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

31. Понятие реализации права на гарантии и компенсации.

32. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр.

33. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

34. Способы и формы реализации норм о гарантиях и компенсациях.

35. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации.

36. Гарантии и компенсации в трудовых отношениях.

37. Возмещение расходов при использовании личного имущества работников.

38. Методы измерения эффективности гарантий и компенсаций.

39. Классификация причин, вызывающих гарантии и компенсации.

40. Задачи трудового законодательства, которые можно решить с помощью гарантий и компенсаций.

41. Цели трудового законодательства, которые можно достигнуть с помощью гарантий и компенсаций.

Список дополнительной литературы

1. *Соломатин И. Н.* Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. М., 2013. URL: <http://www.dissercat.com/content/garantii-i-kompensatsii-rabotnikov-sovmeshchayushchim-rabotu-s-obucheniem#ixzz4sAO84h2z>
2. *Симонов В. И.* Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2011.
3. *Шестерякова И. В.* Международные трудовые нормы и трудовое право России: их соотношение и коллизии. Автореф. дис. ...докт. юрид. наук. М., 2011.
4. *Водопьянова Т. П.* Система социальной защиты работников как социальный институт российского общества. Автореф. дис. ...канд. соц. наук. М., 2004.
5. *Васюнина Л. А.* Труд и социальная защита женщин при переходе к рыночной экономике. Дис. ... докт. экон. наук. СПб, 1995.
6. *Ржаницина Л. С.* Доходы, уровень, гарантии. М., 1998.
7. *Гриценко Н. Н.* Профсоюзное движение в России: основные этапы развития и уроки пройденного пути. М., 1995.
8. *Киселев В. Н.* Профсоюзы России: формы и методы работы в переходный период. М., 1997.
9. *Аверин Ю. П.* Люди управляют людьми: модель социологического анализа, М., 1996. 144 с.
10. *Дюркгейм Э.* Социология. Ее предмет, метод, предназначение / Пер. с фр. М., 1995. 352 с.
11. *Жернигон Б., Одеро А., Рудио Г.* Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. Женева: МОТ, 2001. 103 с.
12. *Забастовки: Зарубежный и отечественный опыт.* М., 1998. 208 с.
13. *Кузнецова А. П.* Государство и труд в социальном управлении / Социальные процессы и социальная политика: Часть 2. М., 2000.
14. *Уемов А. И.* Системный подход и общая теория систем. М., 1978. 272 с.
15. *Федотов Д. И.* Ученический договор: Проблемы правового регулирования. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2008.
16. *Симонов В. И.* Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях. Дис. ...канд. юрид. наук. М., 2011.
17. *Новикова Н. В.* Правовое регулирование отношений по повышению квалификации работников в России: история и современность. Дис. ...канд. юрид. наук. Пермь, 2007.
18. *Морозов П. Е.* Современные тенденции развития зарубежного трудового права в условиях глобализации. Автореф. дис. ...докт. юрид. наук. М., 2012.
19. *Каринский С. С.* Правовая природа гарантийных и компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством // Ученые записки ВНИИСЗ. М., 1966. Вып. 8.
20. *Зайцева О. Б.* Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений. Автореф. дис. ...докт. юрид. наук. М., 2008.
21. *Евдокимов А. А.* Гарантии при направлении работников в служебные командировки и служебные поездки. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2008.
22. *Скобелкин В. Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР. Дис. ...докт. юрид. наук. М., 1971.
23. *Маркин Н. С., Надвикова В. В., Шкатулла В. И.* Трудовое право: Учебник для бакалавриата. М.: Прометей, 2019. 584 с.

24. *Шкатулла В. И., Краснов Ю. К., Суетина Л. М., Надвикова В. В.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. проф., к. ю. н. В. И. Шкатуллы. 17-е изд. доп., постатейный. Специально для системы ГАРАНТ, 2016.

Задания для самостоятельной работы

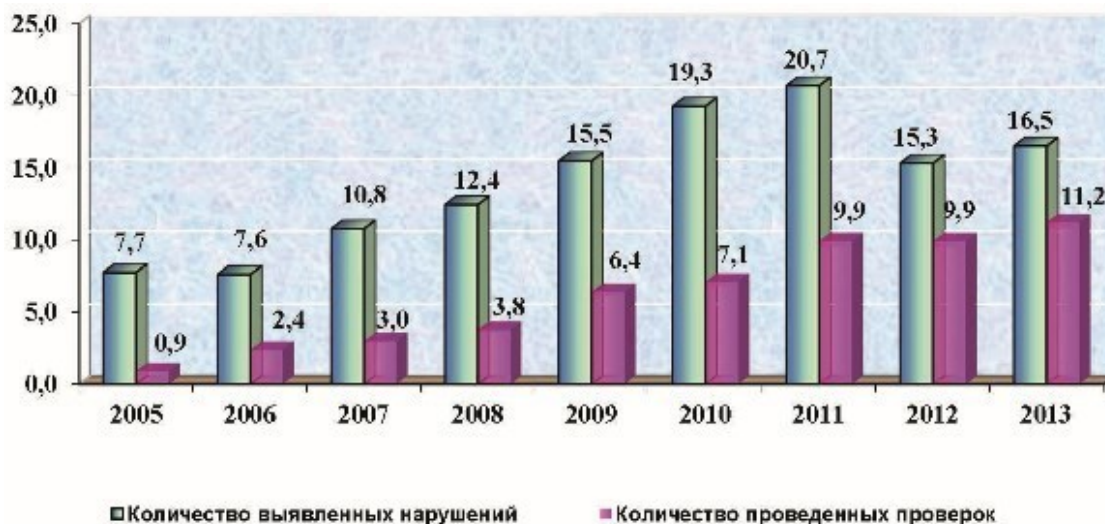
1. Составьте перечень научных школ в трудовом праве.
2. Сформулируйте позицию каждой школы трудового права по проблематике главы.
3. Проанализируйте взгляды одного из перечисленных в главе авторов на проблемы главы.
4. По разделу «Судебная практика» составьте список всех статей, которые были нарушены.
5. По разделу «Судебная практика» проанализируйте упоминаемые статьи в поисках дефекта нормы права: их цели и задачи, функции, структура, качество записи прав и обязанностей, в том числе однозначность используемых понятий.
6. По разделу «Судебная практика» предложите меры, предотвращающие названные правонарушения.
7. По разделу «Судебная практика» назовите все права, обязанности, которые были нарушены и назовите причину нарушений.
8. Назовите основные теории, которые лежат в основе государственной политики по регулированию отношений по предоставлению гарантий и компенсаций
9. Может ли работа гарантировать работника от бедности?

Глава 8. Материальная ответственность сторон трудового договора

§ 1. Результаты осуществления федерального государственного надзора за соблюдением требований трудового законодательства по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора

В 2013 году проведено свыше 11,2 тыс. тематических проверок соблюдения законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора, в результате которых выявлено более 16,5 тыс. нарушений (в среднем 1,5 нарушений, выявленных в ходе одной проверки).

Количество проверок и выявленных нарушений законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора, тыс.



Из общего числа выявленных правонарушений по данному институту трудового права наиболее распространенными являются следующие:

- несоблюдение работодателями порядка возмещения работнику не полученного заработка в случаях незаконного лишения его возможности трудиться (нарушение ст. 234 ТК РФ);
- несоблюдение работодателями требований о производстве в случаях задержки заработной платы выплаты работникам денежной компенсации (нарушение ст. 236 ТК РФ);
- несоблюдение работодателями установленного порядка возмещения работниками причиненного ущерба (до принятия решения работодателями не проводились проверки в целях установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, не истребовались письменные объяснения от работников и др. (нарушения ст. 247 и 248 ТК РФ);
- заключение работодателями договоров о полной индивидуальной материальной ответственности с работниками в случаях, не предусмотренных законодательством (нарушения ст. 242, 243 ТК РФ и Перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивиду-

альной материальной ответственности, утвержденного Постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 года № 85).

§ 2. Основные виды нарушений по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора

Наиболее часто нарушаются следующие ст. ТК РФ: 234, 236, 242, 243, 247, 248.

§ 3. Степень научной разработанности темы

Вопросы материальной ответственности исследовали в той или иной степени: Н. Г. Александров, М. И. Бару, К. М. Варшавский, Л. Я. Гинцбург, К. Н. Гусов, В. М. Догадов, С. А. Иванов, П. Д. Каминской, С. С. Каринский, А. М. Куренной, Ф. М. Левиант, Р. З. Лившиц, С. П. Маврин, В. И. Миронов, М. В. Молодцов, В. И. Никитинский, Ю. П. Орловский, А. С. Пашков, Ю. Н. Полетаев, В. Н. Скобелкин, О. В. Смирнов, И. О. Снигирева, П. Р. Стависский, Л. А. Сыроватская, В. Н. Толкунова, Е. Б. Хохлов, Б. Ф. Хрусталеv, Б. А. Шеломов.

Существенный вклад в исследование правового регулирования материальной ответственности работника внесли следующие ученые: Е. С. Белинский, К. Н. Гусов, С. С. Каринский, А. М. Касумов, Е. А. Клёнов, З. А. Кондратьева, В. Г. Малов, В. Е. Панюгин, Ю. Н. Полетаев, А. В. Сарпалюс, В. Н. Скобелкин, П. Р. Стависский, Л. А. Сыроватская, Б. А. Шеломов и др.

§ 4. Судебная практика по вопросам материальной ответственности сторон трудового договора

1. Общие вопросы применения ст. 234 ТК РФ

Указанный в ст. 234 ТК РФ не полученный работником средний заработок не относится к названным в ст. 236 ТК РФ другим выплатам, причитающимся работникам

1785. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 27 мая 2013 г. по делу № 33-1 645/2013

Указанный в ст. 234 ТК РФ не полученный работником средний заработок, подлежащий взысканию с работодателя, не относится к указанным в ст. 236 ТК РФ другим выплатам, причитающимся работникам (заработная плата, оплата отпуска, оплата листов временной нетрудоспособности, выплат при увольнении и т. д.).

В ст. 234 ТК РФ установлен исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

1786. Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 07 апреля 2016 г. по делу № 33-2369/2016

Перечень установленных случаев, когда работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок в результате незаконного лишения его возможности трудиться, является исчерпывающим.

Ст. 234 ТК РФ не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, являющихся основанием для возложения на работодателя материальной ответственности за незаконное лишение работника возможности трудиться

1787. Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2012 № 11-22214/12

Положения ст. 234 ТК РФ устанавливают обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, и предусматривают, что такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Таким образом, указанная норма не содержит исчерпывающего перечня обстоятельств, являющихся основанием для возложения на работодателя материальной ответственности перед работником; такими обстоятельствами являются случаи незаконного лишения работника возможности трудиться.

При определении размера неполученного заработка учитываются только рабочие дни за период лишения работника возможности трудиться

1788. Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 15 сентября 2016 г. по делу № 33-5078/2016

При определении размера неполученного заработка должны учитываться только рабочие дни за период лишения работника возможности трудиться.

Неполученный заработок подлежит взысканию с момента установления факта незаконного лишения работника возможности трудиться

1789. Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 15 октября 2015 г. по делу № 33-3219/2015

Поскольку взыскание неполученного заработка является видом материальной ответственности работодателя перед работником, неполученный заработок не начисляется работодателем в порядке, предусмотренном для начисления заработной платы, оплаты отпуска и указанных в ст. 236 ТК РФ выплат и подлежит взысканию только с момента установления факта незаконного лишения работника возможности трудиться.

Обязанность выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой работодателем приказа (признания недействительным распоряжения) об увольнении и восстановлением работника в прежней должности

1790. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 апреля 2010 г. № 5-В09-159

Исходя из совокупности положений ст. 106 Закона Российской Федерации «Об исполнительном производстве», ст. 129, 234 ТК РФ, Постановления Правительства Российской Федерации № 225 «О трудовых книжках», смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом решения о восстановлении на работе). Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности, являясь неотъемлемой частью процесса восстановления на работе.

1791. Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 15 мая 2017 г. по делу № 33-2440/2017

Как указал Верховный Суд Российской Федерации, смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом соответствующего решения). Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности. Данная выплата является неотъемлемой частью процесса восстановления на работе.

1792. Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 14 февраля 2017 г. по делу № 33-1734/2017

Смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом решения о восстановлении на работе). Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности, являясь неотъемлемой частью процесса восстановления на работе.

1793. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 14 сентября 2016 г. по делу № 33-4216/2016

Исходя из совокупности положений ст. 106 Федерального закона «Об исполнительном производстве», ст. 129, 234 ТК РФ, смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении.

Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности, являясь неотъемлемой частью процесса восстановления на работе.

1794. Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 03 июня 2016 г. по делу № 33-7207/2016

Исходя из совокупности положений ст. 106 Федерального закона «Об исполнительном производстве», ст. 129, 234 ТК РФ, Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», смысл процедуры восстановления на работе заключается в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом решения о восстановлении на работе). Обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности и является неотъемлемой частью процесса восстановления на работе.

См. также:

Апелляционное определение СК по административным делам Нижегородского областного суда от 25 мая 2016 г. по делу № 33а-5718/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ставропольского краевого суда от 31 марта 2016 г. по делу № 33-2578/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 16 февраля 2016 г. по делу № 33-1166/2016

Определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 03 марта 2016 г. по делу № 33-1226/2016

Апелляционное определение СК по административным делам Свердловского областного суда от 03 февраля 2016 г. по делу № 33а-2332/2016

При взыскании ущерба, причиненного работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться, им должна быть доказана невозможность дальнейшего трудоустройства

1795. Апелляционное определение СК по гражданским делам Курского областного суда от 13 июля 2017 г. по делу № 33-1836/2017

По смыслу ст. 234 ТК РФ обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату. При этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств в соответствии со ст. 56 ГПК РФ возлагается на истца.

1796. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 15 мая 2017 г. по делу № 33-7507/2017

Обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки в выдаче трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату, что не доказано истцом.

1797. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 04 апреля 2017 г. по делу № 11-3634/2017

По смыслу [ст. 234 ТК РФ] обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату, при этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

См. также:

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики – Чувашии от 03 апреля 2017 г. по делу № 33-1622/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Марий Эл от 28 марта 2017 г. по делу № 33-602/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 24 ноября 2016 г. по делу № 33-14870/2016

1798. Определение Московского городского суда от 14 ноября 2016 г. № 33-39997/16

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки.

Разрешая спор, суд правомерно исходит из того, что по смыслу указанной правовой нормы обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу и повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату, при этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

1799. Определение СК по гражданским делам Калужского областного суда от 20 октября 2016 г. по делу № 33-4031/2016

Обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на другую работу, и, как следствие, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

При этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств в соответствии со ст. 56 ГПК РФ возлагается на истца.

1800. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 16 августа 2016 г. по делу № 33-1 954/201 6

По смыслу [ст. 234 ТК РФ] обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на работника.

1801. Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 13 мая 2016 г. по делу № 33-6429/2016

Поскольку по смыслу ст. 234 ТК РФ обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности тру-

диться и получать заработную плату, при этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

На взысканную сумму заработка по ст. 234 ТК РФ за период до вступления в силу решения суда проценты не начисляются

1802. Информационный бюллетень кассационной и надзорной практики по гражданским делам Архангельского областного суда за I квартал 2012 г.

Обязанность по выплате взысканной денежной суммы заработка на основании ст. 234 ТК РФ у ответчика возникает только по вступлению в законную силу решения суда, поэтому правовых оснований для начисления процентов (денежной компенсации) в соответствии со ст. 236 ТК РФ на взысканную судом сумму заработка за период до вынесения судом решения и вступления его в законную силу не имеется.

Наличие обстоятельств, препятствующих работнику трудоустроиться, имеет правовое значение, когда основанием для возмещения работнику ущерба по ст. 234 ТК РФ является внесение в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения

1803. Кассационное определение Московского городского суда от 18 октября 2011 г. № 33-33528/11

Как следует из содержания ст. 234, ч. 5 и 8 ст. 394 ТК РФ в их системной взаимосвязи, а также п. 61 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ», вопрос о том, имелись ли обстоятельства, препятствующие поступлению работника на другую работу (в частности, обращался ли работник по поводу трудоустройства в другую организацию и получил ли он отказ в принятии его на работу), подлежит выяснению лишь в том случае, когда основанием для возмещения работнику не полученного им заработка по ст. 234 ТК РФ является внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения, что прямо вытекает из ч. 5 и 8 ст. 394 ТК РФ.

Однако в рамках настоящего дела требование предписания об устранении работодателем нарушения ст. 234 ТК РФ основано на иных обстоятельствах – факте незаконной задержки выдачи работнику трудовой книжки, следовательно, наличие обстоятельств, препятствующих работнику трудоустроиться к другому работодателю, правового значения для данного дела не имеет.

2. Материальная ответственность связанная с ведением трудовой книжки

Одна лишь неправильная формулировка причины увольнения сама по себе не свидетельствует о трудностях при поступлении на новую работу

1804. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 29 апреля 2014 г. по делу № 33-3733/2014

Внесение записи об увольнении в несоответствующую графу трудовой книжки само по себе не свидетельствует о затруднении при поступлении на работу. Работник должен представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с внесением записи в несоответствующую графу в трудовой книжке.

Отсутствие записи об увольнении в трудовой книжке относится к обстоятельствам, препятствующим дальнейшему трудоустройству работника

1805. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 03 августа 2016 г. по делу № 33-11979/2016

Ст. 234 ТК РФ предусмотрена ответственность работодателя за неправильность записи формулировки увольнения либо несоответствие ее законодательству.

Отсутствие записи об увольнении в трудовой книжке является наряду с перечисленными в законе примерами основанием для возложения материальной ответственности на работодателя, так как напрямую нарушаются нормы трудового законодательства в отношении работника.

Законодатель возмощность наступления материальной ответственности работодателя перед работником за задержку выдачи трудовой книжки связывает с виновным поведением работодателя.

См. также:

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 10 мая 2017 г. по делу № 33-9357/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 02 мая 2017 г. по делу № 33-7135/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Липецкого областного суда от 19 апреля 2017 г. по делу № 33-1393/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 11 апреля 2017 г. по делу № 33-3650/2017

Отказ работника от получения трудовой книжки не освобождает работодателя от ответственности, предусмотренной ст. 234 ТК РФ

1806. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 5 марта 2014 г. по делу № 33-5224/2014

Суд обоснованно исходил из того, что сам по себе отказ от получения трудовой книжки не освобождает работодателя от ответственности, предусмотренной абз. 4 ст. 234 ТК РФ, в виде возмещения работнику не полученного им заработка, поскольку работодатель не выполнил предусмотренной законом обязанности по направлению истцу уведомления о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Если работник самостоятельно изъял свою трудовую книжку, работодатель освобождается от ответственности за задержку ее выдачи

1807. Обзор судебной практики по спорам о материальной ответственности сторон трудового договора (утв. Постановлением Президиума Саратовского областного суда от 15 апреля 2013 г.)

В случае злоупотребления правом со стороны работника, выразившегося в самостоятельном изъятии своей трудовой книжки, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

При рассмотрении дел следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска, поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Обязанность возмещения работодателем не полученного работником заработка возлагается на него за все время задержки выдачи трудовой книжки

1808. Апелляционное определение СК по административным делам Орловского областного суда от 13 июля 2017 г. по делу № 33-1682/2017

Работодатель несет ответственность за несвоевременную выдачу трудовой книжки в случае противоправности его поведения. Если по своей вине работодатель не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает корреспондирующая обязанность возместить работнику, не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки.

1809. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 04 апреля 2017 г. по делу № 33-3403/2017

Если по своей вине работодатель не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает корреспондирующая обязанность возместить работнику, не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки.

1810. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 февраля 2017 г. по делу № 33-297/2017

Работодатель несет ответственность за несвоевременную выдачу трудовой книжки. Если по своей вине работодатель не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает корреспондирующая обязанность возместить работнику, не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки.

1811. Апелляционное определение Московского городского суда от 10 января 2017 г. № 33-502/17

Работодатель несет ответственность за несвоевременную выдачу трудовой книжки. Если работодатель по своей вине не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает обязанность возместить работнику, не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки.

См. также:

Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 02 декабря 2016 г. по делу № 33-15949/2016

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 17 ноября 2016 г. по делу № 33-20190/2016

1812. Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 10 июня 2016 г. по делу № 33-4165/2016

Если по своей вине работодатель не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает корреспондирующая обязанность возместить работнику, не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки.

См. также: Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Дагестан от 30 марта 2016 г. по делу № 33-1333/2016

1813. Апелляционное определение СК по гражданским делам Новосибирского областного суда от 19 января 2016 г. по делу № 33-398/2016

Работодатель несет ответственность за несвоевременную выдачу трудовой книжки. Если работодатель по своей вине не выдал трудовую книжку в день прекращения трудового договора, то у него возникает обязанность возместить работнику, не полученный им заработок за все время задержки выдачи трудовой книжки.

См. также Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 21 сентября 2015 г. по делу № 33-10858/2015

Компенсация за задержку выдачи трудовой книжки должна быть выплачена в момент ее выдачи работнику

1814. Обзор судебной практики по рассмотрению районными (городскими) судами Калининградской области гражданских дел в первом полугодии 2013 года

По смыслу [ст. 234 ТК РФ] обязанность по выдаче уволенному работнику трудовой книжки возложена на работодателя, в связи с чем неисполнение такой обязанности и задержка выдачи трудовой книжки носит длящийся характер. При этом выплата компенсации за задержку выдачи трудовой книжки должна быть произведена работнику в момент выдачи ему трудовой книжки, если последняя выдана работодателем с задержкой.

Расчет компенсации за задержку выдачи трудовой книжки при увольнении производится исходя из размера полного среднего заработка

1815. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 3 сентября 2010 г. № 19-В10-10

Поскольку отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, то именно он в силу ст. 234 ТК РФ должен нести перед работником материальную ответственность в размере его полного среднего заработка.

См. также:

Апелляционное определение Московского городского суда от 4 апреля 2017 г. № 33-9162/17

Апелляционное определение СК по гражданским делам Тюменского областного суда от 03 апреля 2017 г. по делу № 33-1701/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Крым от 12 января 2017 г. по делу № 33-363/2017

Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 24 ноября 2016 г. по делу № 11-15632/2016

1816. Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 23 июня 2016 г. по делу № 33-13988/2016

При допущенном ответчиком нарушении трудового законодательства в виде задержки выдачи трудовой книжки с ООО в пользу ответчика подлежит взысканию средняя заработная плата за все время вынужденного прогула.

1817. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 04 апреля 2016 г. по делу № 33-9016/2016

Поскольку отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, то именно он в силу ст. 234 ТК РФ должен нести перед работником материальную ответственность в размере его полного среднего заработка.

1818. Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда от 14 октября 2015 г. по делу № 33-4219/2015

При допущенном работодателем нарушении трудового законодательства в виде задержки выдачи трудовой книжки, с него в пользу бывшего работника подлежит взысканию средняя заработная плата за все время задержки выдачи трудовой книжки.

1819. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 07 октября 2015 г. по делу № 33-10566/2015

Поскольку отсутствие оплаты труда является противоправным действием (бездействием) работодателя, то именно он в силу ст. 234 ТК РФ должен нести перед работником материальную ответственность в размере его полного среднего заработка.

1820. Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 16 сентября 2015 г. по делу № 33-10006/2015

При допущенном ответчиком нарушении трудового законодательства в виде задержки выдачи трудовой книжки с него в пользу истца подлежит взысканию средняя заработная плата за все время вынужденного прогула.

Срок для обращения в суд с требованием о взыскании ущерба по ст. 234 ТК РФ исчисляется по общим правилам, а не с момента фактической выдачи трудовой книжки

1821. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 18 октября 2016 г. по делу № 33-13081/2016

Неправильным является исчисление срока обращения в суд с требованием о возложении на работодателя ответственности за задержку выдачи трудовой книжки с момента прекращения нарушения, то есть фактической выдачи трудовой книжки.

Срок обращения в суд должен исчисляться в соответствии с общим правилом ч. 1 ст. 392 ТК РФ со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

1822. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 27 апреля 2016 г. по делу № 33-21 54/201 6

Исчисление срока обращения в суд с требованием о возложении на работодателя ответственности за задержку выдачи трудовой книжки с момента прекращения нарушения, то есть фактической выдачи трудовой книжки, является неправильным.

Срок обращения в суд должен исчисляться в соответствии с общим правилом ч. 1 ст. 392 ТК РФ со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

1823. Апелляционное определение СК по гражданским делам Тверского областного суда от 28 января 2016 г. по делу № 33-502/2016

Неправильным является исчисление срока обращения в суд с требованием о возложении на работодателя ответственности за задержку выдачи трудовой книжки с момента прекращения нарушения, то есть фактической выдачи трудовой книжки.

Срок обращения в суд должен исчисляться в соответствии с общим правилом ч. 1 ст. 392 ТК РФ со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

См. также:

Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 ноября 2015 г. по делу № 33-19308/2015

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 15 октября 2015 г. по делу № 33-2436/2015

1824. Определение СК по гражданским делам Ивановского областного суда от 30 сентября 2015 г. по делу № 33-2063/2015

Исчисление срока обращения в суд с требованием о возложении на работодателя ответственности за задержку выдачи трудовой книжки с момента прекращения нарушения, то есть фактической выдачи трудовой книжки, нельзя признать правильным.

Срок обращения в суд должен исчисляться в соответствии с общим правилом ч. 1 ст. 392 ТК РФ со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Для выплаты неполученного заработка достаточно факта задержки выдачи трудовой книжки по вине работодателя вне зависимости от того, имелась ли у бывшего работника возможность устроиться на другую работу

1825. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 15 июля 2013 г. по делу № 33-1 1038/201 3

При допущенном работодателем нарушении трудового законодательства в виде незаконного увольнения с него в пользу бывшего работника подлежит взысканию средняя заработная плата за все время вынужденного прогула. При этом для выплаты неполученного заработка достаточен сам факт незаконного увольнения независимо от того, имелась или нет у бывшего работника возможность устроиться на другую работу.

При взыскании ущерба по ст. 234 ТК РФ необходимо установить, предпринимал ли работник попытки трудоустроиться и было ли ему в этом отказано по причине отсутствия трудовой книжки

1826. Апелляционное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 07 июня 2017 г. по делу № 33-4078/2017

Обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает в связи с установлением незаконности действий работодателя по удержанию трудовой книжки работника, что являлось препятствием для поступления работника на новую работу и, как следствие, влекло лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Таким образом, юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию по данному делу, являются в том числе установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки. При этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

1827. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 17 мая 2017 г. по делу № 33-14819/2017

По смыслу [ч. 4 ст. 234 ТК РФ] обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка наступает в результате указанного выше, что являлось препятствием для поступления работника на новую работу и, как следствие, влекло лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

В числе юридически значимых обстоятельств, подлежащих доказыванию по данному делу, является в том числе установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине незаконного увольнения либо задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

1828. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Саха (Якутия) от 18 января 2017 г. по делу № 33-1 79/2017

Обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Таким образом, при разрешении данного искового требования следует исходить из того, что обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату. Потому в рассматриваемом случае юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию по делу, являются установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки.

1829. Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 26 сентября 2016 г. по делу № 11-13922/2016

Исходя из [ч. 4 ст. 234 ТК РФ], обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает в том случае, если незаконные действия работодателя препятство-

вали работнику поступлению на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату. Юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию по данной категории дел, является факт передачи работодателю трудовой книжки, установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки.

1830. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Кабардино-Балкарской Республики от 23 декабря 2015 г. по делу № 33-1577/2015

По смыслу [ч. 4 ст. 234 ТК РФ] обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию по требованиям о взыскании с работодателя компенсации в порядке ст. 234 ТК РФ, являются установление факта обращения истца после увольнения к другим работодателям с целью трудоустройства и факта отказа в этом по причине отсутствия трудовой книжки.

При взыскании ущерба, причиненного незаконным лишением возможности трудиться, истец обязан назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с отсутствием трудовой книжки

1831. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 01 июня 2017 г. по делу № 33-8659/2017

Судом первой инстанции со ссылкой на положения ст. 234 ТК РФ правильно указано, что обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки вкладыша к трудовой книжке (трудовой книжки) наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли ограничение работника возможности трудиться и получать плату. Суд также обоснованно указал, что обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца, который должен представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с отсутствием трудовой книжки или вкладыша к ней.

1832. Апелляционное определение СК по гражданским делам Ленинградского областного суда от 19 октября 2016 г. по делу № 33-5998/2016

По смыслу положений ст. 84.1, 234 ТК РФ обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

В силу ч. 1 ст. 56 ГПК РФ обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца, который должен представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные предприятия, учреждения или организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с отсутствием трудовой книжки.

1833. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 09 февраля 2016 г. по делу № 33-1810/2016

Обязанность по доказыванию обстоятельств [материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки вкладыша к трудовой книжке (трудовой книжки)] возлагается на истца, который должен представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные предприятия, учреждения или организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с отсутствием трудовой книжки.

Из анализа [ч. 4 ст. 234 ТК РФ] следует, что обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату, при этом обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца.

1834. Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 15 октября 2015 г. по делу № 33-4754/2015

По смыслу [ч. 4 ст. 234 ТК РФ] обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истца, который должен представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные предприятия, учреждения или организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с отсутствием трудовой книжки.

1835. Определение СК по гражданским делам Ивановского областного суда от 30 сентября 2015 г. по делу № 33-2063/2015

По смыслу положений ст. 84.1, 234 ТК РФ обязанность работодателя по возмещению работнику материального ущерба в виде неполученного заработка по причине задержки выдачи трудовой книжки наступает только в том случае, если незаконные действия работодателя препятствовали поступлению работника на новую работу, повлекли лишение работника возможности трудиться и получать заработную плату.

Обязанность по доказыванию указанных обстоятельств возлагается на истицу, которая должна представить доказательства возникших трудностей – назвать конкретные предприятия, учреждения или организации, отказавшиеся принять ее на работу или отказавшие в получении пособий, компенсаций в связи с отсутствием трудовой книжки.

Право работника на получение дубликата трудовой книжки не влечет автоматического применения ст. 234 ТК РФ при неисполнении работодателем требования о его выдаче

1836. Апелляционное определение СК по гражданским делам Смоленского областного суда от 30 мая 2017 г. по делу № 33-2082/2017

Право работника на получение дубликата трудовой книжки (дубликата вкладыша) предусмотрено законодательством в целях обеспечения внесения в трудовую книжку достоверных сведений о работнике и о трудовой деятельности, которые влияют в том числе на возможность трудоустройства работника после увольнения с предыдущего места работы.

Однако сам по себе факт ненадлежащего оформления дубликата трудовой книжки не влечет автоматического применения правил ст. 234 ТК РФ о возмещении работодателем материального ущерба, причиненного работнику в результате его незаконного лишения возможности трудиться, поскольку в этом случае, как и в случае с задержкой выдачи трудовой книжки, подлежит доказыванию причинная связь между допущенным нарушением и невозможностью дальнейшего трудоустройства работника.

См. также: Апелляционное определение СК по гражданским делам Новосибирского областного суда от 04 августа 2016 г. по делу № 33-7724/2016

При взыскании ущерба, причиненного в результате невыдачи работнику дубликата трудовой книжки, как и при задержке выдачи оригинала,

подлежит доказыванию причинная связь между допущенным нарушением и невозможностью дальнейшего трудоустройства работника

1837. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 04 декабря 2014 г. по делу № 33-16325/2014

В случаях [неисполнения требования работника о выдаче дубликата трудовой книжки], как и при внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения, доказыванию подлежит причинная связь между допущенным нарушением и невозможностью дальнейшего трудоустройства работника.

Начиная с даты отправления работодателем работнику уведомления о необходимости явиться в офис компании за получением новой трудовой книжки, работодатель освобождается от ответственности за ее задержку

1838. Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 18 июля 2017 г. по делу № 33-8150/2017

Начиная с даты отправления работодателем истцу уведомления о необходимости явиться в офис компании за получением новой трудовой книжки он освобождается от ответственности за ее задержку, а потому предусмотренная ст. 234 ТК РФ денежная компенсация за указанный период взысканию не подлежит.

Закон не устанавливает обязанность работодателя в двойном размере возмещать работнику полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться

1839. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 11 июля 2017 г. по делу № 33-7791/2017

Взыскание судом первой инстанции среднего заработка за задержку выдачи трудовой книжки и за тот же период среднего заработка за время вынужденного прогула законом не предусмотрено. Ст. 234 ТК РФ не устанавливает обязанность работодателя в двойном размере возмещать работнику полученный им заработок в случае незаконного лишения его возможности трудиться.

Темы магистерских диссертаций

1. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора по трудовому праву во Франции, Германии, Великобритании, РФ – сравнительный анализ.
2. Анализ данных по правоприменению по вопросам материальной ответственности и анализ причин нарушений законодательства.
3. Функции института материальной ответственности.
4. Цели института материальной ответственности.
5. Задачи по каждой цели института материальной ответственности.
6. Система института материальной ответственности.
7. Ответственность собственника имущества по трудовому праву.
8. Собственник имущества как сторона правоотношений по материальной ответственности.
9. Юридические факты в системе материальной ответственности.
10. Материальная ответственность как способ предотвращения нарушений трудового законодательства по вопросам материальной ответственности.
11. Эффективность норм института материальной и ответственности.
12. Предложения по повышению эффективности отдельных норм института материальной ответственности.
13. Проблема бригадной материальной ответственности в торговле.
14. Развитие института материальной ответственности.
15. Особенности метода правового регулирования в сфере материальной ответственности.
16. Предмет правового регулирования института материальной ответственности.
17. Принципы правового регулирования в институте материальной ответственности.
18. Темы по выбору магистрантов.
19. Темы, предложенные научным руководителем.
20. Материальная ответственность работодателя перед работником.
21. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
22. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
23. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
24. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
25. Материальная ответственность работника.
26. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
27. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
28. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника.
29. Пределы материальной ответственности работника.
30. Полная материальная ответственность работника.
31. Случаи полной материальной ответственности.
32. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
33. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.
34. Определение размера причиненного ущерба.
35. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения.
36. Порядок взыскания ущерба.

- 37. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
- 38. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
- 39. Материальная ответственность, как вид правовой ответственности

Список дополнительной литературы

1. *Савин С. В.* Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2008.
2. *Кейзеров Д. М.* Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Пермь, 2005.
3. *Беднякова Н. В.* Правовые проблемы материальной ответственности работодателя: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2006.
4. *Яковлева Ю. А.* Материальная ответственность предприятия в условиях становления рынка. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 1993.
5. *Сыроватская Л. А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юр. литература, 1990. 176 с.
6. *Самсонова Т. Н.* Материальная ответственность сторон трудового договора. М.: Альфа-Пресс, 2004. 56 с.
7. *Пешикова О. А.* Материальная ответственность сторон трудовых правоотношений: Теория и практика. М.: Ось-89, 2007. 256 с.
8. *Мизюн Н. В., Петров М. И.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Альфа-Пресс, 2005. 120 с.
9. *Кулѣбарисов Ф. З.* О правовом институте материальной ответственности рабочих и служащих // Проблемы трудового права и права социального обеспечения. М: Юр. литература, 1975. 175 с.
10. *Куренной А. М.* Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 5, 6.
11. *Алпатов Л. П., Анисимов А. Ж.* Трудовые отношения и материальная ответственность. М.: Эксмо, 2005. 496 с.
12. *Пятаков А. В.* Ответственность по советскому трудовому праву // Советское государство и право. 1981. № 12. С. 29–37.
13. *Каринский С. С.* Об отличии материальной ответственности по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности за ущерб // Советское государство и право. 1955. № 5. С. 82–90.
14. *Дзарасов М. Э.* Методика изучения материальной ответственности в трудовом праве // Вестник Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). М.: Издательский центр Университета имени О. Е. Кутафина (МГЮА). 2017. № 10 (38). С. 227–232.
15. *Обухова Г. Н.* Правовая процедура привлечения работника к ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. Дис. ...канд. юрид. наук. Омск, 2016. 183 с.
16. *Кейзеров Д. М.* Материальная ответственность работников в условиях рыночной экономики современной России: некоторые проблемы теории и практики. Дис. ...канд. юрид. наук. Пермь, 2005. 151 с.
17. *Ковалёв В. А.* Ответственность в трудовом праве: теоретические аспекты. Дис. ...канд. юрид. наук. М., 2012. 184 с.
18. *Коробов А. Е.* Юридическая ответственность в сфере общественного труда: проблемы теории. Дис. ...канд. юрид. наук. СПб, 2009. 199 с.
19. Трудовое право России: Учебник / под ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2016. 624 с.
20. *Маркин Н. С., Надвикова В. В., Шкатулла В. И.* Трудовое право: Учебник для бакалавриата. М.: Прометей, 2019. 584 с.

21. *Шкатулла В. И., Краснов Ю. К., Суетина Л. М., Надвикова В. В.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. проф., к. ю. н. В. И. Шкатуллы. 17-е изд. доп., постатейный. Специально для системы ГАРАНТ, 2016.

Задания для самостоятельной работы

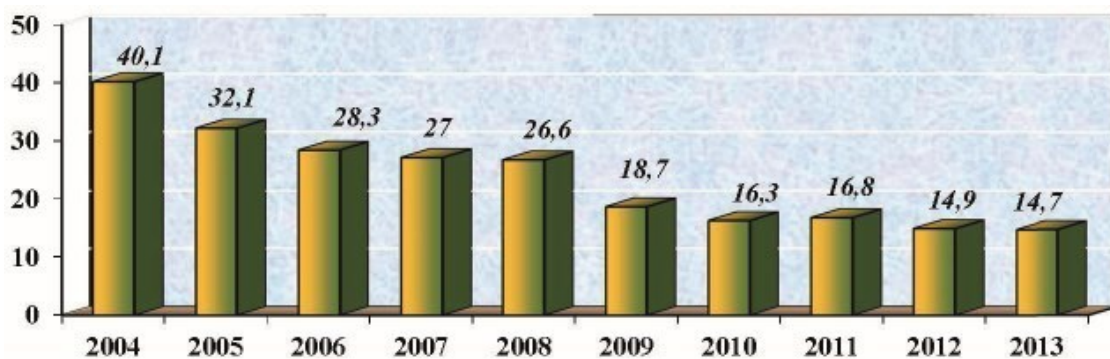
1. Составьте перечень научных школ в трудовом праве.
2. Сформулируйте позицию каждой школы трудового права по проблематике главы.
3. Проанализируйте взгляды одного из перечисленных в главе авторов на проблемы главы.
4. По разделу «Судебная практика» составьте список всех статей, которые были нарушены.
5. По разделу «Судебная практика» проанализируйте упоминаемые статьи в поисках дефекта нормы права: их цели и задачи, функции, структура, качество записи прав и обязанностей, в том числе однозначность используемых понятий.
6. По разделу «Судебная практика» предложите меры, предотвращающие названные правонарушения.
7. По разделу «Судебная практика» назовите все права, обязанности, которые были нарушены и назовите причину нарушений.
8. Назовите основные теории, которые лежат в основе государственной политики по регулированию отношений по материальной ответственности.

Глава 9. Дисциплина труда

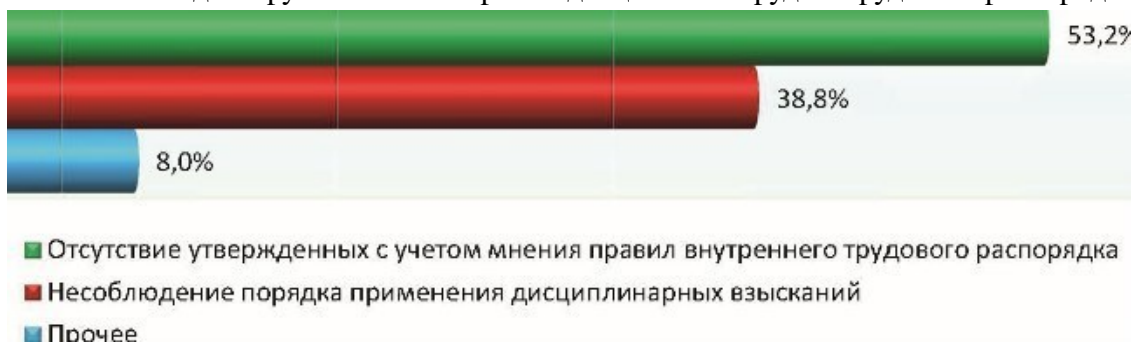
§ 1. Результаты осуществления федерального государственного надзора за соблюдением требований трудового законодательства по вопросам трудового распорядка и дисциплины труда

В 2013 году было организовано и проведено около 10,6 тыс. тематических проверок соблюдения требований трудового законодательства о трудовом распорядке и дисциплине труда, в результате которых выявлено 14,7 тыс. различных нарушений (в среднем 1,4 нарушения, выявленных в ходе одной проверки нарушений).

Количество выявленных нарушений законодательства о дисциплине труда и трудового распорядка, тыс.



Основные виды нарушений по вопросам дисциплины труда и трудового распорядка



Наиболее распространенными правонарушениями по данному институту трудового права являются следующие:

- отсутствие в хозяйствующих субъектах Правил внутреннего трудового распорядка или принятие их без учета мнения представительного органа работников (нарушения ст. 189 и 190 ТК РФ);
- применение работодателями дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым законодательством (в виде перевода на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок (нарушение ст. 192 ТК РФ);

- несоблюдение установленного порядка применения дисциплинарных взысканий (нарушение ст. 193 ТК РФ).

По результатам проведенных проверок по требованию должностных лиц Федеральной инспекции труда работодателями было отменено более 1,6 тыс. незаконно наложенных на работников дисциплинарных взысканий и 881 незаконный приказ об увольнении работников.

§ 2. Авторы теоретических концепций дисциплины труда

Для представления этико-философско-юридических концепций дисциплины необходимо привлечение широкого комплекса философско-исторических, культурологических и этико-философских, правовых источников. При рассмотрении дисциплины античности изучают труды Платона, Аристотеля, Гесиода, а также работы исследователей древнегреческой и древнеримской истории, философии и культуры: А. Ф. Лосева, О. Шпенглера, Д. Л. Родзинского, Г. В. Драча, Ю. В. Андреева, А. А. Тахо-Годи, Ф. Х. Кессиди, А. В. Волошинова, А. С. Степановой и др.

Осознать смысл высказываний средневековых мыслителей (Августина, Генриха Сузо, И. Кассиана, Франциска Ассизского, Иоанна Таулера, Бонавентуры, Фомы Аквинского, Ансельма Кентерберийского, Тертуллиана, Григория Паламы, Дионисия Ареопагита, Климента

Александрийского, И. Златоуста и др.), уяснить особенности средневекового мировоззрения помогают работы Л. П. Карсавина, А. Ф. Лосева, В. Н. Лосского, Дж. Янга, Альбера де Либера, Ж. Маритена, С. С. Аверинцева, А. А. Королькова и др. Большую помощь в понимании смысла дисциплины как физического наказания оказывает работа В. Купера.

Представления о дисциплине мыслителей эпохи Ренессанса и Реформации и эпохи Нового времени (Л. Валы, Н. Кузанского, Н. Макиавелли, Эразма Роттердамского, М. Лютера, Т. Гоббса, Ж-Ж. Руссо, И. Канта и др.) возникают на основе трудов этих философов, а также работ А. Ф. Лосева, М. Вебера, А. Валлона, В. Виндельбанда, Э. Кассирера, Э. Ю. Соловьева, Ж. Маритена и др.

При исследовании дисциплины периода XIX–XX вв. необходимо рассмотреть труды известных русских философов: Ф. М. Достоевского, И. А. Ильина, С. И. Гессена, Л. Н. Толстого, В. В. Зеньковского, а также европейских мыслителей: Ф. Ницше, А. Шопенгауэра, М. Фуко и др. Существенную помощь в осознании отношения русских философов к проблемам дисциплины оказывают работы С. И. Гессена, В. В. Зеньковского, О. С. Соиной, В. Н. Назарова, Е. Д. Мелешко и др. Дисциплина в ее современном состоянии рассматривается на основе работ П. Козловски, М. Бубера, А. П. Огурцова, Ф. Хайека, В. И. Аршинова и В. Г. Буданова и др.

Сравнительный анализ западноевропейского и восточноевропейского типов дисциплины можно составить с помощью научных изысканий Н. Я. Данилевского, Н. А. Бердяева, И. А. Ильина, С. С. Аверинцева, В. Н. Лосского, В. Шубарта, О. С. Соиной и В. Ш. Сабирова.

Теоретический аспект дисциплины разработан в исследованиях О. Шпенглера, О. Г. Дробницкого, А. И. Титаренко, Р. Г. Апресяна, А. В. Разина, П. А. Сорокина, И. И. Ивина, А. А. Королькова, А. Е. Зимбули, В. И. Аршинова и В. Г. Буданова, О. С. Соиной и В. Ш. Сабирова и др.

Вопросы теории дисциплины труда и ее связи с другими правовыми явлениями исследовались Н. Г. Александровым, А. А. Абрамовой, И. Абдурахмановым, Н. Н. Бородиной, В. С. Андреевым, М. П. Воробьевой, Е. М. Гершановым, Г. И. Гуляевым, Н. Зайниевым, А. А. Кафтановской, Р. З. Лившиц, В. М. Лебедевым, А. О. Ляпиным, В. С. Манешиным, Н. Т. Михайленко, Е. Г. Нендзе, Е. Н. Нургалиевой, В. И. Никитинским, А. Е. Пашерстником, А. С. Пашковым, О. В. Смирновым, М. Я. Сониным, Л. Я. Сыроватской, Н. А. Филатовым, К. А. Шайбековым, Ц. А. Ямпольской и другими авторами.

§ 3. Судебная практика по вопросам дисциплины труда

1. Правила внутреннего трудового распорядка

Обязанность утверждения Правил внутреннего трудового распорядка возложена на каждого работодателя

1523. Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 28 июля 2016 г. по делу № 33-4892/2016

Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка, предусмотренных ст. 189 ТК РФ, носит не рекомендательный, а обязательный характер. Указанные в ст. 189 ТК РФ вопросы необходимо четко регламентировать в Правилах внутреннего трудового распорядка организации.

Не утверждение Правил внутреннего трудового распорядка является основанием для привлечения работодателя к административной ответственности

1840. Решение Приморского краевого суда Приморского края от 26 ноября 2013 г.

Основанием для привлечения директора ООО к административной ответственности послужили нарушения трудового законодательства: в нарушение ст. 189, 190 ТК РФ в ООО не разработаны и не утверждены Правила внутреннего трудового распорядка.

Установленные обстоятельства свидетельствуют о том, что директор ООО, обладая организационно-распорядительными функциями, не обеспечила выполнение обществом требований трудового законодательства, в связи с чем квалификация ее действий по ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях является правильной.

Если филиалу переданы функции работодателя по отношению к работникам филиала, то его директор обладает всеми необходимыми полномочиями для утверждения Правил внутреннего трудового распорядка, действующих в филиале

1841. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 июня 2012 г. № 33-8287/2012

В соответствии со ст. 190 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

Согласно Положению о филиале директор филиала осуществляет руководство его деятельностью в соответствии с полномочиями, в том числе регулирует трудовые правоотношения с работниками филиала.

Таким образом, филиалу переданы функции работодателя по отношению к работникам филиала, в связи с чем суд сделал правильный вывод, что директор филиала обладал всеми необходимыми полномочиями для утверждения Правил внутреннего трудового распорядка, действующих в филиале.

Если в организации принят коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к нему, то срок их действия не может превышать 3 лет со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором

1842. Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 18 апреля 2013 г. по делу № 33-3575

Если в организации принят коллективный договор, а Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к нему, то срок действия Правил внутреннего трудового распорядка не может превышать трех лет со дня его подписания либо со дня, установленного коллективным договором.

Поскольку коллективный договор, а соответственно, и Правила внутреннего трудового распорядка на момент трудоустройства истца действовали именно те, которые представлены в суд (на 2010–2012), судебная коллегия приходит к выводу, что и ознакомлен истец был именно с представленными Правилами внутреннего трудового распорядка.

Принятие Правил внутреннего трудового распорядка не предполагает необходимость их согласования со всеми работниками конкретного работодателя

1843. Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 05 августа 2014 г. по делу № 33-5871/2014

Поскольку порядок принятия локальных нормативных актов, включая Правила внутреннего трудового распорядка, предполагает учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при его наличии и не связывается с необходимостью получения согласования со всеми работниками конкретного работодателя, простое несогласие работника с содержанием утвержденного работодателем режима рабочего времени не может служить основанием для признания его незаконным, а с учетом того, что профсоюзного органа в МБОУ ДОД не имеется, неполучение его мнения также не может свидетельствовать о его незаконности.

2. Содержание правил внутреннего трудового распорядка

Правила внутреннего трудового распорядка не должны ухудшать гарантированный законом уровень трудовых прав работников

1844. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 05 сентября 2016 г. по делу № 33-14787/2016

Из анализа норм ТК РФ следует, что принятые в ООО Правила внутреннего трудового распорядка должны соответствовать обязательным к ним требованиям, установленным федеральным законом, и не ухудшать гарантированный законом уровень трудовых прав работников.

Установленный в ст. 189 ТК РФ перечень положений Правил внутреннего трудового распорядка является открытым

1845. Решение Московского городского суда от 24 сентября 2012 г. № 7-1761/12

В соответствии с п. 4 ст. 189 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Данное определение Правил внутреннего трудового распорядка (п. 4 ст. 189 ТК РФ) содержит примерный перечень положений, которые могут содержаться в данном документе, и этот перечень является открытым.

Правила внутреннего трудового распорядка могут затрагивать права, свободы и законные интересы только работодателя и работников

1846. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 21 марта 2011 г. № 33-3789/2011

По смыслу приведенной выше ч. 4 ст. 189 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка могут затрагивать только права, свободы и законные интересы работодателя и работников, а не иных лиц.

То обстоятельство, что невозможно заранее определить всех лиц, которые в дальнейшем вступят в трудовые отношения с работодателем, само по себе не является свидетельством того, что содержание таких Правил затрагивает права неопределенного круга лиц до установления между ними и работодателем трудовых отношений.

Правила внутреннего трудового распорядка должны регламентировать права и обязанности сторон трудового договора, а не взаимоотношения между работниками отдельной организации

1847. Апелляционное определение СК по гражданским делам Магаданского областного суда от 27 июня 2012 г. по делу № 2-50/12

Как правильно указал суд первой инстанции, Правила внутреннего трудового распорядка в силу положений ст. 189 ТК РФ должны регламентировать основные права и обязанности сторон трудового договора, а не взаимоотношения между работниками соответствующего учреждения, тогда как приведенные положения раздела 4 Правил внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД регламентируют этические, межличностные отношения между работниками, в связи с чем их нарушение является нарушением этических норм, а не дисциплинарным проступком, за совершение которого возможно привлечение к дисциплинарной ответственности.

Трудовым законодательством не установлены требования к структуре документа – Правилам внутреннего трудового распорядка

1848. Решение Московского городского суда от 18 ноября 2014 г. № 7-4467/14

В соответствии со ст. 189 ТК РФ Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Как усматривается из указанной нормы, в ней имеется перечень вопросов, регулируемых Правилами внутреннего трудового распорядка. Однако данной нормой не регулируются требования к структуре данного документа.

Отсутствие в Правилах внутреннего трудового распорядка общих положений не является нарушением трудового законодательства, если не влечет неблагоприятные последствия для работников

1849. Решение Московского городского суда от 24 сентября 2012 г. № 7-1761/12

Само по себе отсутствие или наличие в Правилах внутреннего трудового распорядка каких-либо общих положений не является нарушением трудового законодательства, если это не сопряжено с какими-либо неблагоприятными последствиями для работников, никак не ущемляет права работников на защиту и не может являться самостоятельным основанием для привлечения к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Нормы об основаниях и видах ответственности работников не обязательно должны являться отдельным разделом Правил внутреннего трудового распорядка

1850. Апелляционное определение СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 23 июня 2016 г. по делу № 33-3712/2016

То обстоятельство, что в Правилах внутреннего трудового распорядка ответственность сторон трудового договора не выделена в самостоятельный раздел не является нарушением или невыполнением норм действующего законодательства о труде или об охране труда.

Трудовым законодательством не установлены требования о конкретном содержании пунктов Правил внутреннего трудового распорядка, регулирующих ответственность сторон

1851. Решение Московского городского суда от 18 ноября 2014 г. № 7-4467/14

Ст. 189 ТК РФ не предусматривает обязанности работодателя конкретизировать материальную ответственность сторон трудового договора в Правилах внутреннего трудового распорядка, поскольку в силу ст. 232 ТК РФ указанные положения содержатся в заключаемом с работником в трудовом договоре и Договоре о материальной ответственности.

Ст. 189 ТК РФ не содержит обязательный перечень мер поощрения, подлежащих включению работодателем в Правила внутреннего распорядка

1852. Решение Московского городского суда от 18 ноября 2014 г. № 7-4467/14

Ст. 189 ТК РФ не содержит обязательный перечень мер поощрения, подлежащих включению работодателем в Правила внутреннего распорядка, как и не содержит запрета на общие указания в Правилах на возможность поощрения работников с отсылкой к специальному нормативному акту работодателя.

Таким образом, отсутствие или наличие в Правилах внутреннего распорядка применяемых к работникам мер поощрения само по себе не является нарушением трудового законодательства, поскольку не сопряжено с какими-либо неблагоприятными для работников последствиями и не ущемляет трудовых прав работников.

Если работник командирован в другую организацию, то он обязан подчиняться Правилам внутреннего трудового распорядка, определенным в данной организации

1853. Определение Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 27 августа 2002 г. № КАС02-441

Трудовая функция в период командировки осуществляется работником за пределами организации, с которой он состоит в трудовых отношениях, что исключает применение режима труда и отдыха, установленного в этой организации.

В то же время если работник командирован для выполнения возложенных на него трудовым договором обязанностей в другую организацию, то в соответствии с положениями ст. 189 ТК РФ он обязан подчиняться правилам поведения, определенным в той организации, где им выполняются трудовые обязанности.

1854. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 28 сентября 2016 г. по делу № 33-26804/2016

Если работник командирован для выполнения возложенных на него трудовым договором обязанностей в другую организацию, то в соответствии с положениями ст. 189 ТК РФ он обязан подчиняться правилам поведения, определенным в той организации, где им выполняются трудовые обязанности.

Если Правила внутреннего трудового распорядка не регламентируют права работника и работодателя, это является нарушением трудового законодательства

1855. Решение Московского городского суда от 18 июня 2015 г. № 7-5187/15

По результатам проверки выявлено, что в нарушение ч. 4 ст. 189 ТК РФ в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных генеральным директором, не регламентированы основные права и ответственность сторон трудового договора. Действия ООО квалифицированы по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Если Правила внутреннего трудового распорядка не регламентируют порядок выплаты заработной платы, это является нарушением трудового законодательства

1856. Определение Московского городского суда 27 сентября 2012 г. по делу № 4г/5-7563/12

Указание подателя жалобы на то, что нормами ТК РФ не предусмотрено обязательного установления в Правилах внутреннего трудового распорядка дней выплаты заработной платы, основаны на ошибочном толковании норм трудового законодательства.

Если Правилами внутреннего трудового распорядка не определен порядок структурного подразделения организации, это является нарушением трудового законодательства

1857. Решение Саратовского областного суда от 15 июля 2011 г. по делу № 21-173

В нарушение ст. 189, 195 ТК РФ в Правилах внутреннего трудового распорядка отсутствует раздел, определяющий порядок структурного подразделения организации, их заместителей по требованию органа работников.

Если в Правилах внутреннего трудового распорядка не регламентирован режим отдыха работников, касающийся порядка предоставления им ежегодных и дополнительных отпусков, это является нарушением трудового законодательства

1858. Постановление Московского городского суда от 29 августа 2011 г. № 4а-1742/11

Как следует из материалов дела, Правила внутреннего трудового распорядка ОАО не содержат положений, регламентирующих режим отдыха, касающийся порядка предоставления ежегодных и дополнительных отпусков, которые по ТК РФ положены работникам данного предприятия, что, в свою очередь, свидетельствует о том, что указанный выше документ ОАО не соответствует требованиям ТК РФ.

Включение в Правила внутреннего трудового распорядка требования об уведомлении работником руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте не означает возложения на него обязанности соблюдать трудовую дисциплину в нерабочее время

1859. Определение Конституционного Суда РФ от 27 июня 2017 г. № 1271-О (п. 2.1)

Вопреки утверждению заявителя, включение в Правила внутреннего трудового распорядка требования об уведомлении работником непосредственного руководителя о причинах отсутствия на рабочем месте не предполагает возложения на работника обязанности соблюдать трудовую дисциплину в нерабочее время.

Темы магистерских диссертаций

1. Поощрения за труд.
2. Дисциплинарные взыскания.
3. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
4. Снятие дисциплинарного взыскания.
5. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.
6. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
7. Правила внутреннего трудового распорядка.
8. Порядок утверждения Правил внутреннего трудового распорядка.
9. Общая характеристика института дисциплины труда: цели и задачи, функции, структура, развитие.
10. Особенности правоотношений в сфере действия института дисциплины труда.
11. Особенности норм трудового права в сфере дисциплины труда.
12. Методы управления дисциплинарными отношениями.
13. Понятие и виды дисциплинарных отношений.
14. Принципы правового регулирования дисциплинарных отношений.
15. Порядок-беспорядок-хаос-дисциплина.

Список дополнительной литературы

1. *Белинин А. А.* Технологическая дисциплина труда: Правовые вопросы. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Томск, 2002.
2. *Маврин С. П.* Управление трудом: теоретико-правовые аспекты. Автореф. дис. ...докт. юрид. наук. Ленинград, 1991. 41 с.
3. *Чолпонбаев М. Ш.* Законодательство о дисциплине труда (историко-правовой анализ). Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Екатеринбург, 1994.
4. *Быков С. В.* Групповые нормы как фактор регуляции трудовой дисциплины в производственных группах. Автореф. дис. ...канд. психол. наук. СПб, 1997.
5. *Федин К. А.* Правонарушение в сфере труда как основание привлечения к дисциплинарной ответственности по нормам трудового права. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2008.
6. *Лагкуева И. В.* Особенности регулирования труда творческих работников. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2009.
7. *Горожанкина М. А.* Правовое регулирование труда профессорско-преподавательского состава государственных вузов. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Томск, 2006.
8. *Ухова Л. Д.* Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Омск, 2006.
9. *Жданова Н. А.* Этико-философские концепции дисциплины. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Новосибирск, 2008.
10. *Абрамова Л. Г.* Философия педагогики: немецкая традиция. Калининград: КГУ, 2004. 394 с.
11. *Самойлов В. Г.* Дисциплинарная ответственность в трудовом праве: общая и специальная. Автореф. дис. ...канд. юрид. наук // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. М., 2006. URL: <http://www.dissercat.com/content/distsiplinariynaya-otvetstvennost-v-trudovom-prave-obshchaya-i-spetsialnaya#ixzz5Uq61x4iF>
12. *Белицкий К. С.* Трудовое право. Полный список диссертаций. 1934–2017. М., 2018. 208 стр.
13. *Маркин Н. С., Надвикова В. В., Шкатулла В. И.* Трудовое право: Учебник для бакалавриата. М.: Прометей, 2019. 584 с.
14. *Шкатулла В. И., Краснов Ю. К., Суетина Л. М., Надвикова В. В.* Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. проф., к. ю. н. В. И. Шкатуллы. 17-е изд. доп., постатейный. Специально для системы ГАРАНТ, 2016.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте перечень научных школ в трудовом праве.
2. Сформулируйте позицию каждой школы трудового права по проблематике главы.
3. Проанализируйте взгляды одного из перечисленных в главе авторов на проблемы главы.
4. По разделу «Судебная практика» составьте список всех статей, которые были нарушены.
5. По разделу «Судебная практика» проанализируйте упоминаемые статьи в поисках дефекта нормы права: их цели и задачи, функции, структура, качество записи прав и обязанностей, в том числе однозначность используемых понятий.
6. По разделу «Судебная практика» предложите меры, предотвращающие названные правонарушения.
7. По разделу «Судебная практика» назовите все права, обязанности, которые были нарушены и назовите причину нарушений.
8. Назовите основные теории, которые лежат в основе государственной политики по регулированию дисциплинарных отношений.

Глава 10. Охрана труда

§ 1. Доклад Роструда от 14 марта 2018 г. «Об осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за 2017 год» (извлечение)

2.6. Сведения о надзорных мероприятиях за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве

В ходе проведенных в 2017 году проверок всех видов и расследований несчастных случаев на производстве государственными инспекторами труда было выявлено 2 782 нарушения законодательства об охране труда.

Наибольшее относительное количество нарушений законодательства об охране труда было выявлено по вопросам обучения и инструктирования работников по охране труда – 25%, обеспечения работников средствами индивидуальной защиты – 15%, проведения медицинских осмотров работников 15%, соблюдения установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах – 13%, тогда как, например, по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве не превышает 5% в общем количестве выявленных нарушений.

В целях пресечения выявленных нарушений требований охраны труда по результатам проведенных проверок и расследований несчастных случаев на производстве в 2017 году государственными инспекторами труда отстранено от работы 546 работников, не прошедших своевременно в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, а также прекращено использование 7 единиц средств индивидуальной защиты, не имевших сертификатов и не соответствовавших требованиям охраны труда.

В целях привлечения к административной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях охраны труда, в 2017 году государственными инспекторами труда были приняты решения о наложении административных наказаний в виде штрафа на 2 146 виновных лиц, в том числе на 898 должностных и 1 173 юридических лица и на 75 индивидуальных предпринимателей, на общую сумму 100 млн рублей.

В течение 2017 года государственными инспекторами труда в установленном порядке (в качестве председателей комиссий и (или) самостоятельно) было расследовано 250 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, из числа которых квалифицировано как несчастные случаи связанные с производством – 149, из них 10 групповых несчастных случаев, 95 несчастных случаев с тяжелым исходом и 44 несчастных случаев со смертельным исходом.

По результатам проведенных расследований несчастных случаев на производстве государственными инспекторами труда в установленном порядке было направлено в органы прокуратуры 300 материалов для рассмотрения вопроса о привлечении к уголовной ответственности должностных лиц, по которым в соответствии со ст. 143 Уголовного кодекса РФ было возбуждено 5 уголовных дел.

Наиболее высокий уровень производственного травматизма со смертельным исходом традиционно наблюдается в организациях таких видов экономической деятельности, как обрабатывающие производства 34%, строительство 21% и транспорт 7%.

Анализ типологии расследованных несчастных случаев на производстве с тяжелыми последствиями свидетельствует, что практически каждый третий работник пострадал (получил тяжелую травму либо погиб) в результате падения с высоты, а каждый четвертый – в результате воздействия движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т. п. На долю несчастных случаев с тяжелыми последствиями, происшедших с работниками в результате транспортных происшествий, приходится 12%, а в результате падения, обрушения, обвалов предметов, материалов – 9%

Анализ показателей распределения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями в зависимости от вида (типа) происшествия показал, что наибольшее их количество произошло вследствие падения пострадавшего с высоты, в результате воздействия предметов, деталей, машин, а также транспортных происшествий.

В несчастных случаях со смертельным исходом:

- падение пострадавшего с высоты – 32%;
- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т. д. – 29%;
- транспортные происшествия – 11%.

В групповых несчастных случаях:

- транспортные происшествия – 60%;
- падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и прочие – 20%.

В несчастных случаях с тяжелыми последствиями:

- падение пострадавшего с высоты – 35%;
- воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин – 23%;
- транспортные происшествия – 9%.

Анализ показателей распределения количества несчастных случаев с тяжелыми последствиями по структуре причин, их вызвавших, показал, что наибольшее их количество занимают типичные причины организационного характера, такие как неудовлетворительная организация производства работ, недостатки в обучении работников безопасности труда, нарушения трудовой дисциплины.

В несчастных случаях со смертельным исходом:

- неудовлетворительная организация производства работ – 34%;
- нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда – 16%;
- прочие причины – 34%.

В групповых несчастных случаях:

- нарушение правил дорожного движения – 40%;
- прочие причины – 30%.

В несчастных случаях с тяжелыми последствиями:

- неудовлетворительная организация производства работ – 22%;
- нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда – 13%;
- прочие причины – 47%.

Основными нарушениями порядка расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, установленного ст. 227-231 ТК РФ, являются:

- нарушение установленного порядка направления извещений о происшедших групповых несчастных случаях, тяжелых несчастных случаях, несчастных случаях со смертельным исходом в органы и организации, указанные в ст. 228 ТК РФ, и, как следствие, расследование указанных несчастных случаев комиссиями ненадлежащего состава;
- нарушение работодателями установленных сроков расследования несчастных случаев;
- необоснованное возложение вины в происшедшем несчастном случае на пострадавшего (в первую очередь – при проведении расследований легких несчастных случаев комис-

сией работодателя) и, как следствие, необоснованное освобождение от ответственности иных должностных лиц;

- несоблюдение порядка оформления материалов расследования, включая акт о несчастном случае на производстве формы Н-1.

2. 7. Сведения о надзорной деятельности за соблюдением требований законодательства о специальной оценке условий труда

В 2017 г. государственными инспекторами труда выявлено 358 нарушений установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах (далее – СОУТ).

В целях привлечения к административной ответственности лиц, виновных в допущенных нарушениях установленного порядка проведения (непроведения) СОУТ в 2017 г. государственными инспекторами труда были приняты решения о наложении административных наказаний в виде штрафа на 494 виновных лиц, в том числе на 212 должностных и 267 юридических лиц, 15 индивидуальных предпринимателей (в 2016 г. наложено 409 административных штрафов).

Основными нарушениями при проверке хозяйствующих субъектов по вопросам СОУТ являются:

- непроведение работодателями СОУТ;
- недоведение результатов СОУТ до сведения работников;
- игнорирование результатов СОУТ при планировании и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда при решении вопросов предоставления работникам установленных законодательством гарантий и компенсаций за условия труда.

Наряду с этим, на основании поступивших в Государственную инспекцию труда материалов 6 595 организаций провели СОУТ в отношении 317,6 тыс. рабочих мест.

Государственной инспекцией труда зарегистрировано 6 013 деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в отношении рабочих мест.

1. Итоги 2018 года в сфере охраны труда ²

В 2018 году сохраняется устойчивая тенденция к снижению уровня производственного травматизма. Количество несчастных случаев с тяжелыми последствиями (групповые, с тяжелым и смертельным исходом) снизилось: за 11 месяцев 2018 года произошло 4 479 несчастных случаев с тяжелыми последствиями, что на 3% ниже, чем за аналогичный период 2017 года (4 614 случаев).

В 2018 году также отмечается уменьшение количества погибших на производстве: за 11 месяцев 2018 года погибло работников на 2% меньше, чем за аналогичный период 2017 года (1 158 и 1 186 человек соответственно).

Количество погибших традиционно остается наиболее высоким по сравнению с другими видами экономической деятельности в строительстве, обрабатывающих производствах, сельском и лесном хозяйстве, в сфере транспорта, добыче полезных ископаемых.

2. Специальная оценка условий труда

Со вступлением в силу с 1 января 2014 года федеральных законов от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с

² Итоги года в сфере охраны труда // ROSMINTRUD. RU. 2018. URL: <https://rosmintrud.ru/labour/safety/294>

принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» обеспечено внедрение специальной оценки условий труда в целях установления реального состояния условий труда на рабочих местах.

По состоянию на 22 декабря 2018 года специальная оценка условий труда проведена у 389,4 тыс. работодателей на 22,7 млн рабочих мест, на которых занято 30,6 млн работников, что составляет 71,8% от общего числа рабочих мест, а в основных наблюдаемых Росстатом отраслях экономики специальная оценка условий труда проведена практически на 100% рабочих мест.

3. Совершенствование законодательства в сфере охраны труда

С целью изменения подходов к управлению в сфере охраны труда Минтруд России подготовил и внес в Правительство России проект федерального закона, предусматривающий дополнение ТК РФ рядом концептуально новых норм.

Главные цели законопроекта – повышение эффективности профилактики производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, усиление динамики сокращения группового, тяжелого и смертельного травматизма, повышение уровня культуры безопасного труда.

Основные изменения и дополнения, предлагаемые законопроектом:

- внедрение базового принципа предупреждения и профилактики, основанного на постоянном выявлении опасностей на рабочих местах, анализе и устранении причин этих опасностей для улучшения условий труда;
- личное участие работников в обеспечении безопасных условий труда на своих рабочих местах;
- введение учета микротравм, полученных работниками, и анализ их причин;
- наделение работодателя правом вести документооборот по вопросам охраны труда в электронной форме;
- изменение подхода к обеспечению работников средствами индивидуальной защиты посредством перехода от списочного принципа обеспечения к обеспечению в зависимости от условий труда на рабочих местах;
- введение запрета на работу в опасных условиях труда;
- внедрение института самостоятельной оценки работодателем соблюдения требований трудового законодательства, которая будет проводиться по заранее сформированному Рострудом перечню вопросов.

Принятие этого законопроекта позволит:

- придать новый импульс улучшению условий труда на рабочих местах;
- сохранить положительную динамику сокращения смертности и травматизма вследствие несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обеспечить снижение административной нагрузки и большую гибкость для работодателя в построении современной системы управления охраной труда, основанной на систематическом анализе, оценке и снижении существующих профессиональных рисков;
- повысить информированность работников об условиях труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также обеспечить вовлеченность работников в обеспечение надлежащих условий труда.

Кроме того, с целью сближения и гармонизации требований охраны труда Российской Федерации с аналогичными нормами экономически развитых стран Российской Федерацией ратифицирована Конвенция МОТ № 167 «О безопасности и гигиене труда в строительстве».

4. Подпрограмма «Безопасный труд»

Подпрограмма «Безопасный труд» принята в начале 2018 года и реализуется в рамках госпрограммы «Содействие занятости населения».

В рамках подпрограммы «Безопасный труд» предусматривается реализация следующих мероприятий:

- разработка практических инструментов, способствующих работодателям во внедрении превентивного подхода в сфере охраны труда;
- формирование экономических стимулов для работодателей к улучшению условий труда на рабочих местах;
- разработка методического инструментария оценки условий труда работников;
- проведение широкомасштабной общественно-просветительской кампании, направленной на развитие и поддержание ценностей безопасности и сохранения здоровья на протяжении всей жизни.

В рамках реализации подпрограммы будут заложены основы системы непрерывного обучения по охране труда на всем протяжении трудовой деятельности, а также объективного контроля за результатами такого обучения.

Кроме того, в рамках подпрограммы предусмотрена разработка конкретного методического аппарата с целью выявления опасностей, оценки профессиональных рисков и снижения их уровня для наиболее травмоопасных видов экономической деятельности. Разработанные методики будут использоваться работодателями для профилактики травматизма и профзаболеваемости, что будет способствовать снижению экономических издержек и потерь на предприятиях.

5. Актуализация правил по охране труда

С целью усиления профилактических мер и уменьшения числа производственных травм и профессиональных заболеваний работников Минтруд России проводит активную работу по актуализации действующих правил по охране труда, а также по разработке и изданию новых правил.

В первую очередь это касается правил по охране труда в отраслях, которые признаны наиболее травмоопасными в экономике. Утвержденные правила по охране труда обязательны для всех работодателей независимо от их организационно-правовой формы.

В 2018 году разработаны и актуализированы правила по охране труда в организациях связи, на автомобильном транспорте, при проведении окрасочных работ.

Разработка правил ведется с учетом конвенций Международной организации труда, ратифицированных Российской Федерацией, а также лучших мировых практик.

Также в 2018 году Минтруд России утвердил Типовые нормы выдачи специальной одежды работникам, занятым на геологических работах, в промышленности строительных материалов и в легкой промышленности.

6. Всероссийская неделя охраны труда

С 9 по 13 апреля 2018 года в Главном медиацентре г. Сочи состоялась четвертая ежегодная Всероссийская неделя охраны труда (ВНОТ), которая проводится накануне Всемирного дня охраны труда с целью содействия предотвращению несчастных случаев и заболеваний на рабочих местах во всем мире. Мероприятие проводится по инициативе Минтруда России и при поддержке Правительства России.

Всероссийская неделя охраны труда – глобальная дискуссионная площадка, посвященная новейшим тенденциям и перспективам развития деятельности в области охраны труда, повышения производительности труда, создания достойных условий труда и улучшения качества жизни каждого работника.

В рамках Недели проведено 130 мероприятий (конференции, технические сессии, симпозиумы, круглые столы, лекции).

На мероприятиях ВНОТ-2018 рассмотрены:

- лучшие практики по разработке и внедрению системы управления охраной труда;
- вопросы совершенствования системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- вопросы реформирования контрольной и надзорной деятельности;
- вопросы инвестиционной привлекательности компаний с точки зрения безопасности работников на производстве.

Общее количество участников Недели составило более 10 тыс. человек.

В мероприятиях активное участие приняли делегации Международной организации труда, Международной ассоциации социального обеспечения, Международной ассоциации инспекций труда.

Ключевым мероприятием Недели стала стратегическая пленарная сессия «Охрана труда – достижения и вызовы», в рамках которой генеральный секретарь Международной ассоциации социального обеспечения Ханс-Хорст Конколеwski дал старт в России движению Vision Zero.

На площадке Недели были организованы консультационные пункты МЧС России, Роструда, Роспотребнадзора, Ростехнадзора, Федеральной налоговой службы, Пенсионного фонда России и Фонда социального страхования России.

В рамках акции «Добровольное и конфиденциальное консультирование и тестирование на ВИЧ на рабочих местах» совместно с Международной организацией труда, региональными центрами по профилактике и борьбе со СПИДом на площадке Недели организовано бесплатное анонимное тестирование на ВИЧ-инфекцию с до- и послетестовым консультированием участников.

Впервые на площадке Недели состоялась выставка детского рисунка «Охрана труда глазами детей». Главной задачей выставки является привлечение внимания общественности к проблемам производственного травматизма и его профилактике, начиная со школьной скамьи.

Для подготовки выставки в Минтруд России 38 субъектами Российской Федерации было представлено более 1 тыс. детских работ по заданной тематике.

С целью популяризации современных технологий в сфере обеспечения безопасных условий труда, демонстрации успешных проектов и практик в области государственного управления охраной труда и ведомственного контроля за соблюдением законодательства в области охраны труда проведена ежегодная Международная выставка по промышленной безопасности и охране труда SAPE-2018. Участниками выставки стали не только российские, но и зарубежные производители.

В рамках Недели состоялся третий молодежный форум, который собрал более ста студентов из профильных вузов, готовящих студентов по программам обучения в сфере охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, экологии и по другим смежным направлениям.

В 2019 году Всероссийская неделя охраны труда состоится с 22 по 26 апреля в г. Сочи. Генеральная тема мероприятия в следующем году – будущее охраны труда в России – профилактика и культура безопасного труда.

7. Территориальные программы по улучшению условий и охраны труда

С 2015 года с целью сохранения сложившихся положительных тенденций в охране труда Минтруд России внедряет программно-целевой метод управления охраной труда.

Для обеспечения единого подхода была разработана и рекомендована к использованию «Типовая государственная программа субъекта Российской Федерации (подпрограмма государственной программы) по улучшению условий и охраны труда».

В настоящее время программы по улучшению условий и охраны труда утверждены во всех субъектах Российской Федерации. Мероприятия программ предусматривают совершенствование региональной нормативной правовой базы охраны труда, непрерывную подготовку работников по охране труда на основе современных технологий обучения, информационное обеспечение и пропаганду охраны труда, а также улучшение лечебно-профилактического обслуживания работающего населения.

В соответствии с планом мероприятий по реализации Концепции повышения эффективности обеспечения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на 2015–2020 годы Минтруд России доработал типовую государственную программу субъекта Российской Федерации (подпрограмма государственной программы) по улучшению условий и охраны труда.

В 46 регионах действуют программные документы, утвержденные с учетом доработанной программы.

§ 2. Научные знания в области охраны труда

составили труды следующих ученых-административистов: Г. В. Атаманчук, В. Г. Афанасьев, М. В. Баглай, И. Л. Бачило, В. П. Беляев, В. Г. Бессарабов, Е. А. Бондарева, В. В. Бурцев, Т. М. Бялкина, И. С. Викторов, Л. А. Галанина, Л. М. Доминская, Н. А. Игнатюк, Н. Ф. Измеров, Л. А. Калинина, Ю. М. Козлов, Е. В. Кловач, Б. М. Лазарев, Г. А. Ларионов, В. Н. Лексин, А. Е. Лунев, А. А. Мардахаев, Е. А. Маштакова, А. В. Оболюнский, А. С. Пашков, В. Э. Паэглэ, Г. И. Петров, В. Н. Протасов, В. А. Созинов, Ю. Н. Стариков, М. С. Студеникина, Э. В. Талапина, А. М. Тарасов, Ю. А. Тихомиров, Т. Я. Хабриева, К. В. Цветанов, А. В. Шаров, Н. Н. Шептулина, Е. В. Шорина, С. О. Шохина, Г. К. Шремель. Труды ученых в области трудового права: работы основоположников трудового права дореволюционного периода А. Н. Быкова, Е. М. Дементьева, В. П. Литвинова-Фалинского, А. А. Микулина, И. И. Янжул, М. Г. Лунца, Л. С. Таля и других, труды ученых по трудовому праву А. А. Абрамовой, Н. Г. Александрова, С. С. Алексеева, В. С. Андреева, Е. И. Астрахана, Б. К. Бегичева, С. Н. Братусь, М. О. Буяновой, Л. Я. Гинц-бурга, Н. Г. Гладкова, С. Ю. Головиной, С. А. Голощапова, Б. А. Горохова, К. Н. Гусова, И. К. Дмитриевой, А. Д. Зайкина, И. Я. Киселева, А. М. Куренного, А. М. Лушниковой, М. В. Лушниковой, Н. Л. Лютова, П. Е. Морозова, А. Ф. Нуртдиновой, Ю. П. Орловского, А. С. Пашкова, Г. С. Скачковой, О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Л. А. Сыроватской, А. И. Цепина, Д. В. Черняевой, Н. Н. Шептулиной и др.

§ 3. Судебная практика по вопросам охраны труда

1. Основные понятия (Ст. 209 ТК РФ)

Если в трудовом договоре не оговорено конкретное рабочее место, то в силу ст. 209 ТК РФ им считается то место, где работник должен был находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой

1860. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» (п. 35)

Необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

1861. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 марта 2012 г. № 4-В12-4

В п. 35 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» разъяснено, что в случае, если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

1862. Апелляционное определение СК по гражданским делам Самарского областного суда от 04 апреля 2017 г. по делу № 33-3849/2017

Если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

1863. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 19 декабря 2016 г. по делу № 33-24034/2016

Как разъяснено в п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т. п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

1864. Решение Курганского областного суда от 13 октября 2014 г. по делу № 21-193/2014
Как установлено судьей первой инстанции и подтверждается материалами дела, ООО в нарушение требований ст. 209, 212 ТК РФ не провело аттестацию рабочих мест по условиям труда.

Привлекая юридическое лицо ООО к административной ответственности, временно исполняющий обязанности начальника отдела – главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда исходил из того, что бездействие ООО выразилось в непроведении аттестации рабочих мест по условиям труда, что является нарушением трудового законодательства. На основании доказательств, имеющих в материалах дела, судьей сделан правильный вывод о том, что в действиях ООО содержится состав административного правонарушения, предусмотренный ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Для установления компенсаций до проведения аттестации рабочих мест
работодатель не вправе использовать информацию об условиях и оплате труда
работников на их прежних рабочих местах

1865. Апелляционное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 10 сентября 2014 г. по делу № 33-2927/2014

Согласно ст. 209 ТК РФ аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах, то есть на местах, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой.

Таким образом, для установления компенсаций до проведения аттестации рабочих мест работодатель не вправе использовать информацию об условиях и оплате труда работников на их прежних рабочих местах.

Надлежащим предоставлением информации о месторасположении
рабочего места будет являться сообщение об адресе, где работник фактически
осуществляет трудовую деятельность

1866. Апелляционное определение Московского городского суда от 12 мая 2015 г. № 33-15407/15

В соответствии со ст. 209 ТК РФ под рабочим местом понимается место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Таким образом, надлежащим предоставлением информации о месторасположении рабочего места будет являться сообщение об адресе, где работник фактически осуществляет трудовую деятельность.

Судом установлено, что 20.02.2014 года Т. ответчиком ГБУ ТЦСО был дан исчерпывающий ответ на аналогичное заявление от 23.01.2014 года о предоставлении информации о результатах аттестации ее рабочего места. Понятие «рабочее место» социального работника разъяснялось истцу неоднократно. Так, Т. была ознакомлена с уведомлением под роспись, в котором сообщается, что в соответствии с Трудовым договором рабочее место истца расположено по адресу: ...

1867. Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 16 сентября 2015 г. № Ф07-7313/15 по делу № А05-9557/2014

В силу ч. 6 ст. 209 ТК РФ предусмотрено, что рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Для уяснения понятия рабочего места следует руководствоваться Сводом правил по проектированию и строительству СП 12-133-2000 Положения о порядке аттестации рабочих мест по условиям труда в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве, введенном в действие Постановлением Госстроя Российской Федерации от 31.03.2000 № 26, определяющим

классификационные признаки рабочих мест, в том числе стационарные или нестационарные – по характеру технического оснащения и расположения рабочих мест в пространстве (п. 6.2).

Понятия «место работы» и «рабочее место» различны

1868. Апелляционное определение СК по гражданским делам Томского областного суда от 26 февраля 2016 г. по делу № 33-696/2016

Место работы и рабочее место работника – разные понятия.

2. Основные направления государственной политики в области охраны труда (Ст. 210 ТК РФ)

Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в целях возмещения работнику повышенных нагрузок

1869. Постановление Федерального арбитражного суда Поволжского округа от 17 сентября 2010 г. по делу № А65-27977/2009

В ст. 210 ТК РФ указан самостоятельный вид компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Целью установления такой компенсации является возмещение работнику повышенных физических, умственных и эмоциональных нагрузок, приводящих к ухудшению его здоровья.

Компенсации в целях профилактики профессиональных заболеваний и в счет возмещения вреда, причиненного здоровью работника, не входят в систему оплаты труда и не подлежат обложению НДФЛ и страховыми взносами

1870. Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 16 марта 2010 г. № КА-А40/1651-10 по делу № А40-26334/09-1 1 7-101

Выплаченные заявителем своим работникам суммы за осуществление деятельности на рабочих местах с вредными (тяжелыми) условиями труда являются компенсациями, которые не подлежат обложению НДФЛ, страховыми взносами на ОПС в силу закона (ст. 164, 210, 219 ТК РФ, ст. 217, 238 НК РФ).

1871. Постановление Федерального арбитражного суда Уральского округа от 16 февраля 2011 г. № Ф09-11206/10-С2 по делу № А07-7194/2010

Коллективным договором общества, соглашением по охране труда предусмотрено право работников налогоплательщика на установление повышенных размеров оплаты труда за счет соответствующих доплат и надбавок, с которых удерживается ЕСН и НДФЛ, а также и на получение компенсации за работу в тяжелых, вредных, опасных и особо опасных условиях труда, которые не облагаются ЕСН и НДФЛ в порядке ст. 217, 238 [Налогового] кодекса.

1872. Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Западного округа от 16 декабря 2009 г. № А56-9660/2009

С учетом того, что производимые заявителем выплаты за тяжелую работу или работу с вредными и опасными условиями труда, начисляемые помимо надбавок к заработной плате (предусмотренных ст. 146, 147 ТК РФ), являются компенсационными в смысле, придаваемом ст. 164 ТК РФ, выводы судов о том, что указанные выплаты не подлежат обложению ЕСН и НДФЛ, как не подлежат начислению на них и страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, следует признать обоснованными и соответствующими нормам п. 3 ст. 217, подп. 2 п. 1 ст. 238 НК РФ, а также п. 2 ст. 10 Закона [от 15.12.2001] № 167-ФЗ.

1873. Кассационное определение СК по гражданским делам Оренбургского областного суда от 28 сентября 2011 г. по делу № 33-5755/2011

Компенсационные выплаты, установленные ответчиком в соответствии с положениями ст. 164, 210, 219 ТК РФ, не входят в систему оплаты труда, а представляют собой компенсации в целях профилактики профессиональных заболеваний и в счет возмещения вреда, причиненного здоровью работника.

3. Государственные нормативные требования охраны труда (Ст. 211 ТК РФ)

Соблюдение требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда является юридической обязанностью работодателя и распространяется на все организации без исключения

1874. Решение Верховного Суда Республики Башкортостан от 31 июля 2017 г. по делу № 21-1080/2017

Ст. 211 ТК РФ установлено, что соблюдение требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда является юридической обязанностью работодателя, распространяется на все организации независимо от организационно-правовой формы собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности и не ставится в зависимость от личного усмотрения работодателя.

1875. Решение Архангельского областного суда от 15 июня 2017 г. по делу № 7р-379/2017

Соблюдение требований по обеспечению безопасных условий и охраны труда является юридической обязанностью работодателя, распространяется на все организации независимо от организационно-правовой формы собственности, сферы хозяйственной деятельности и ведомственной подчиненности и не ставится в зависимость от личного усмотрения работодателя.

Работодатель должен так организовать трудовой процесс, чтобы исключить возможность неблагоприятного воздействия производственных факторов на здоровье работников или снизить уровень их воздействия до значений социально допустимого риска

1876. Решение Верховного Суда Республики Коми от 15 июня 2016 г. по делу № 21-419/2016

В соответствии с положениями [ч. 2 ст. 211 ТК РФ] работодатель обязан так организовать трудовой процесс, чтобы исключить производственные факторы, способные оказать неблагоприятное воздействие на здоровье работников, или обеспечить снижение уровней их воздействия до значений социально допустимого риска.

4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (Ст. 212 ТК РФ)

1877. Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 17 октября 2012 г. по делу № 33-8497/2012

Ответчик [работодатель] в силу закона обязан создавать безопасные условия труда как для работающих сотрудников, так и для лиц, которые в будущем могут быть приняты на работу по трудовому договору.

Установление коллективным договором организации дополнительных обязанностей работодателя по охране труда допустимо

1878. Постановление Федерального арбитражного суда Поволжского округа от 1 июля 2010 г. по делу № А72-16506/2009

В соответствии с положениями коллективного договора предприятие обязуется проводить за счет собственных средств обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников. Заявитель возмещает всем вновь принятым работникам, а не только категориям, указанным в ст. 213 ТК РФ, стоимость оплаченных ими за свой счет медицинских осмотров, что не противоречит положениям ст. 212 ТК РФ, поскольку такая обязанность установлена коллективным договором общества.

Работодатель обязан создавать такие условия труда, при которых исключалось бы причинение вреда жизни и здоровью работника

1879. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 15 мая 2017 г. по делу № 33-4797/2017

Трудовое законодательство предусматривает в качестве основной обязанности работодателя обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, то есть создавать такие условия труда, при которых исключалось бы причинение вреда жизни и здоровью работника.

1880. Апелляционное определение СК по гражданским делам Омского областного суда от 29 марта 2017 г. по делу № 33-2012/2017

Трудовое законодательство предусматривает в качестве основной обязанности работодателя обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, то есть создавать такие условия труда, при которых исключалось бы причинение вреда жизни и здоровью работника (ст. 212 ТК РФ).

1881. Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 16 марта 2017 г. по делу № 33-1812/2017

В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда возлагаются на работодателя.

То есть трудовое законодательство предусматривает в качестве основной обязанности работодателя обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, то есть создавать такие условия труда, при которых исключалось бы причинение вреда жизни и здоровью работника.

Работодатель обязан осуществлять контроль за соблюдением работником требований безопасного осуществления работ

1882. Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда Иркутской области от 18 декабря 2013 г. по делу № 33-10301/13

Причинами несчастного случая на производстве согласно акту о несчастном случае на производстве признан недостаточный контроль за соблюдением требований безопасности на рабочем месте, необеспечение безопасными условиями труда в нарушение ст. 212 ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить работников необходимыми средствами защиты от посягательств со стороны третьих лиц и безнадзорных животных

1883. Апелляционное определение СК по гражданским делам Иркутского областного суда от 26 марта 2013 г. по делу № 33-2268/12

В соответствии со ст. 212 ТК РФ обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Судом правильно установлено, что в соответствии с изложенными нормами трудового законодательства работодатель обязан во всех случаях создать такие условия труда, которые бы исключали возможность причинения вреда жизни и здоровью работников.

Таким образом, возлагая на работника обязанность по охране вверенных объектов, работодатель обязан обеспечить работников необходимыми средствами защиты от посягательств со стороны третьих лиц и безнадзорных животных.

Вне зависимости от выдачи работникам смывающих средств на руки, работодатель обязан обеспечить наличие мыла при умывальниках

1884. Апелляционное определение СК по административным делам Омского областного суда от 19 апреля 2017 г. по делу № 33а-2695/2017

Действующим СП 2.(п. 5.4) предписано в производственных помещениях оборудовать умывальники, которые должны быть обеспечены моющими средствами и средствами для сушки рук.

Исполнение ответчиком п. 5 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010

№1122Н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда») не исключает его обязанности обеспечивать в санитарно-бытовых помещениях котельных наличие моющих средств и средств для сушки рук.

Обязанность работодателя по проведению медицинских осмотров. Работодатель обязан согласовать с Роспотребнадзором поименный список лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам

1885. Решение Краснодарского краевого суда Краснодарского края от 31 октября 2013 г. по делу № 12-2108/2013

Как следует из представленных материалов, в нарушение ст. 212 ТК РФ, п. 7 Порядка проведения предварительных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работодателем не определен контингент и не составлен поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям) с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников.

По результатам рассмотрения протокола об административном правонарушении государственным инспектором труда вынесено постановление о признании генерального директора ООО виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Работодатель не обязан оплачивать предварительный медицинский осмотр кандидату на будущие трудовые отношения

1886. Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского областного суда от 16 сентября 2013 г. по делу № 33-19376/2013

Исходя из этого судебная коллегия приходит к выводу, что судом дано ошибочное толкование норм материального права, поскольку приведенные выше положения ст. 212 и 213 ТК РФ не обязывают работодателя оплачивать предварительный медицинский осмотр кандидату на будущие трудовые отношения.

Обязанность работодателя по проведению инструктажа по охране труда. Инструкция по охране труда должна содержать подписи разработчика и специалиста по охране труда

1887. Кассационное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 11 августа 2011 г. по делу № 33-2714

Факт того, что в инструкциях по охране труда отсутствуют подписи разработчика и специалиста по охране труда, не оспаривался ответчиком.

Поскольку разработка инструкции по охране труда для работников должна осуществляться с учетом требований ст. 212 ТК РФ, согласно которой обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда производится прежде всего в соответствии с разработанной инструкцией, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу о том, что наличие указанных подписей является обязательным для установления соответствия инструкций по охране труда требованиям закона.

Срок пересмотра работодателем утвержденных инструкций по охране труда в ст. 212 ТК РФ не установлен

1888. Решение Ивановского областного суда от 30 сентября 2015 г. по делу № 21-253/2015

Действующим трудовым законодательством (ст. 212, 372 ТК РФ) не установлен срок пересмотра работодателем утвержденных инструкций по охране труда для работников.

Проведение устного инструктажа при наличии письменной инструкции недопустимо

1889. Апелляционное определение СК по гражданским делам Томского областного суда от 14 сентября 2012 г. по делу № 33-2135/2012

Судебная коллегия отклоняет и ссылку апеллянта на проведение устного инструктажа по телефону непосредственно перед поездкой, поскольку ответчик не отрицал, что на предприятии была разработана письменная инструкция, при наличии которой устный инструктаж в силу приведенных норм недопустим.

Аттестация рабочих мест. Организация работ по охране труда подлежит сертификации

1890. Апелляционное определение СК по гражданским делам Калининградского областного суда от 23 января 2013 г. по делу № 33-165/2013

Сертификации в силу ст. 212 ТК РФ подлежит организация работ по охране труда, а не рабочие места, прошедшие аттестацию.

Никаких исключений из положений ст. 212 ТК РФ в части аттестации рабочих мест трудовым законодательством не предусмотрено

1891. Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 12 сентября 2013 г. по делу № 33-2666/2013

Суд пришел к выводу о том, что администрациями указанных в исковом заявлении сельсоветов не обеспечены безопасные условия труда, нарушены требования ст. 22, 212 ТК РФ о проведении аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда. При этом суд в решении указал, что действующим трудовым законодательством, в том числе и подзаконными актами, никаких исключений в части аттестации рабочих мест не предусмотрено.

Работодатель обязан проводить аттестацию только тех рабочих мест, где есть реальная вероятность причинения вреда здоровью работника

1892. Апелляционное определение СК по гражданским делам Курганского областного суда от 12 сентября 2013 г. по делу № 33-2678/2013

Работодатель в настоящее время должен проводить аттестацию не всех своих рабочих мест, а только тех, которые предусматривают выполнение определенных видов работ (трудовой функции), при осуществлении которых есть реальная вероятность причинения вреда здоровью работника.

Не подлежат повторной аттестации рабочие места, на которых по результатам предыдущей аттестации условия труда признаны безопасными

1893. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 7 ноября 2013 г. по делу № 33-2335

Периодичность проведения аттестации для всех работодателей установлена общая – не реже 1 раза в 5 лет. Однако с 26 февраля 2013 года с учетом внесенных в Порядок проведения аттестации изменений не подлежат повторной аттестации рабочие места, на которых по результатам предыдущей аттестации условия труда признаны безопасными (оптимальными или допустимыми), за исключением рабочих мест с наличием производственных факторов и работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

Сплошная аттестация аналогичных рабочих мест не является обязательной

1894. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 7 ноября 2013 г. по делу № 33-2335

Не является обязательной сплошная аттестация аналогичных рабочих мест, то есть мест рабочих одной профессии, должности, характеризующихся:

- выполнением одних и тех же профессиональных обязанностей при ведении однотипного технологического процесса в одинаковом режиме работы;
- использованием однотипного производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья;
- работой в одном или нескольких однотипных помещениях или на открытом воздухе;
- использованием однотипных систем вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения;
- одинаковым расположением объектов (производственного оборудования, транспортных средств и т. п.) на рабочем месте;
- одинаковым набором вредных и (или) опасных производственных факторов одного класса и степени и одинаковой обеспеченностью средствами индивидуальной защиты.

Непроведение аттестации рабочих мест по условиям труда нарушает права работников на безопасные условия труда

1895. Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда Забайкальского края от 27 ноября 2013 г. по делу № 33-4314-2013

В результате непроведения аттестации нарушаются конституционные права лиц, работающих в указанных профессиях, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и на пенсионное обеспечение по старости в том случае, если названные лица работают в тяжелых либо во вредных условиях труда.

Отсутствие аттестации рабочего места может лишить работника, работающего в тяжелых или вредных условиях труда, права на досрочное пенсионное обеспечение

1896. Апелляционное определение СК по гражданским делам Забайкальского краевого суда Забайкальского края от 27 ноября 2013 г. по делу № 33-4314-2013

Из дела видно, что в нарушение п. 9 ч. 2 ст. 212 ТК РФ, предусматривающего обязанность работодателя по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, в войсковой части не проведена аттестация рабочих мест по профессиям слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, столяра, маляра, электрогазосварщика, слесаря по контрольно-измерительным приборам и автоматике, слесаря-ремонтника, аккумуляторщика.

В результате непроведения аттестации нарушаются конституционные права лиц, работающих в войсковой части в указанных профессиях, на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, и на пенсионное обеспечение по старости в том случае, если названные лица работают в тяжелых либо во вредных условиях труда. Отсутствие аттестации рабочего места может лишить работника, работающего в тяжелых или вредных условиях труда, права на досрочное пенсионное обеспечение, т. к. результаты аттестации рабочего места являются подтверждением условий работы лица, претендующего на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

Для проведения аттестации работодатель должен заключить соответствующий договор с независимой аккредитованной аттестующей организацией

1897. Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 7 ноября 2013 г. по делу № 33-2335

Для проведения аттестации работодателю необходимо заключить соответствующий договор с независимой от него аккредитованной аттестующей организацией, после чего приказом создать аттестационную комиссию (в составе представителей работодателя, аттестующей организации, выборного органа работников или первичной профсоюзной организации и специалиста по охране труда) и утвердить график проведения аттестационных мероприятий.

Ответственность работодателя за нарушение ст. 212 ТК РФ.
Работодатель, не обеспечивший безопасность и условия труда на производстве, является субъектом ответственности за вред, причиненный работнику

1898. Апелляционное определение СК по гражданским делам Пермского краевого суда от 11 февраля 2015 г. по делу № 33-1173/2015

Суд правильно исходил из того, что ответчик как работодатель, должным образом не обеспечивший безопасность и условия труда при исполнении истцом трудовых обязанностей, является субъектом ответственности за вред, причиненный истцу.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.