

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ



ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
(глава 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ))

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Часть 3

СТАТЬЯ 11 ТК РФ «ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»

Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 17.11.2009 по делу N A27-8438/2009

По мнению суда, исходя из содержания норм ст. ст. 11, 273 ТК РФ, лицо, назначенное на должность директора общества, является его работником, отношения между обществом и директором регулируются нормами трудового права.

Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 05.11.2009 N 18АП-9405/2009 по делу N A07-14943/2009

Суд, ссылаясь на ст. 11 и ст. 273 ТК РФ, разъяснил, что Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм, запрещающих применение общих положений ТК РФ к трудовым отношениям, когда происходит совпадение работника и представителя работодателя в одном лице. Действующим законодательством не предусмотрено лишение права на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком лиц, являющихся одновременно единственным учредителем и руководителем юридического лица.

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 07.06.2010 N 07АП-3934/10 по делу N A27-1207/2010

Суд разъяснил, что в соответствии со ст. ст. 11, 16 ТК РФ трудовые отношения, которые возникают в результате избрания или назначения на должность директора общества, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора. Лицо, назначенное на должность директора общества, является его работником, а отношения между обществом и директором как работником регулируются нормами трудового права.

Продолжение на стр. 2-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 07.05.2010 N 07АП-3135/10 по делу N А45-3118/2010

Суд разъяснил, что положения ст. ст. 11, 273, 255, 256 ТК РФ не содержат норм, запрещающих применение общих положений Трудового кодекса Российской Федерации к трудовым отношениям, когда происходит совпадение работника и работодателя в одном лице.

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 28.04.2010 N 07АП-2687/10 по делу N А45-26792/2009

Суд указал, что ст. 11 ТК РФ установлен перечень лиц, на которых не распространяется действие Трудового кодекса Российской Федерации, законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. В этой связи суд разъяснил, что руководители, являющиеся единственными участниками (учредителями) организаций, в числе лиц, на которых трудовое законодательство не распространяется, не названы указанной нормой.

**Постановлением ФАС Западно-Сибирского округа от 29.07.2010 по делу N А45-26792/2009 данное постановление оставлено без изменения.*

Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 19.07.2011 N 18АП-6099/2011 по делу N А07-2248/2011

По мнению суда, из содержания ст. ст. 11 и 273 ТК РФ следует, что лицо, назначенное на должность директора общества, является его работником, а отношения между обществом и директором как работником регулируются нормами трудового права. При этом Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит норм, запрещающих применение общих положений Трудового кодекса Российской Федерации к трудовым отношениям, когда происходит совпадение статуса работника и работодателя в одном лице.

**Постановлением ФАС Уральского округа от 14.10.2011 N Ф09-6351/11 данное постановление оставлено без изменения.*

Апелляционное определение Тульского областного суда от 01.11.2012 по делу N 33-2629

Суд, разъясняя порядок применения части 4 ст. 11 ТК РФ и ссылаясь на ст. 779 ГК РФ, а также абзац 1 и 3 п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, отметил, что действующее законодательство предусматривает возможность выполнения оплачиваемых работ (услуг) как в

Продолжение на стр. 3-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

форме гражданско-правового договора, так и в форме трудового договора. При этом, как пояснил суд, к элементам трудового договора, позволяющим отличать его от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, относятся: специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору, выражающаяся в выполнении работы по определенной должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; выполнение работы с подчинением внутреннему трудовому распорядку; обязанность работодателя обеспечить работнику условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, а также своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 15.07.2013 по делу N 33-6448/13

Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 17.06.2013 по делу N 33-2002/2013

Суд разъяснил, что в целях достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением законодатель предусмотрел в абзаце 4 ст. 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Данная норма направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

Апелляционное определение Курганского областного суда от 25.03.2014 по делу N 33-883/2014

По мнению суда, в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей и фактов заключения гражданско-правовых договоров, вопреки намерению работника заключить трудовой договор, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением законодатель предусмотрел в части 4 ст. 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера. После установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым

Продолжение на стр. 4-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения и, в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 16.03.2017 по делу N 33-1724/2017

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 5 и 11 ТК РФ, из анализа данных норм следует, что нормы Трудового кодекса Российской Федерации применимы к правоотношениям, возникшим в связи с прохождением службы в органах внутренних дел, в случаях, предусмотренных законом, а также когда данные правоотношения не урегулированы нормами специального права.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 13.11.2018 по делу N 33-13603/2018

Суд разъяснил, что в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части 4 ст. 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 20.09.2018 по делу N 33-7235/2018

По мнению суда, разъяснившего порядок применения части 4 ст. 11, ст. ст. 15, 56 ТК РФ и сославшегося на п. 1 ст. 2, п. 1 ст. 779 ГК РФ, договор возмездного оказания услуг заключается для выполнения исполнителем определенного задания заказчика, согласованного сторонами при заключении договора. Целью договора возмездного оказания услуг является не выполнение работы как таковой, а осуществление исполнителем действий или деятельности на основании индивидуально-конкретного задания к оговоренному сроку за обусловленную в договоре плату. От договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности

Продолжение на стр. 5-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 18.09.2018 по делу N 33-11621/2018

По мнению суда, сославшегося на часть 4 ст. 11, ст. ст. 15, 16, 20, 61 ТК РФ, ст. 421, п. 1 ст. 702, п. 1 ст. 720, п. 1 ст. 779, ст. 780, п. 1 ст. 781 ГК РФ, ст. ст. 56 и 60 ГПК РФ, а также пункт 8 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, по смыслу указанных норм права в их системной взаимосвязи действующим законодательством предусмотрена возможность заключения между гражданином (подрядчиком/исполнителем) и юридическим лицом (заказчиком) смешанного гражданско-правового договора, содержащего условия договора подряда и договора возмездного оказания услуг. Вместе с тем по смыслу закона основным признаком, указывающим на наличие между сторонами гражданско-правового договора трудовых правоотношений, является выполнение гражданином трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка соответствующей организации.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 04.09.2018 по делу N 33-10382/2018

Суд, анализируя часть 4 ст. 11, ст. ст. 15, 16, 56, 57, 68, части 1 и 2 ст. 67 ТК РФ, пришел к выводу о том, что действующее трудовое законодательство устанавливает два возможных варианта возникновения трудовых отношений между работодателем и работником: на основании заключенного в установленном порядке между сторонами трудового договора либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Продолжение на стр. 6-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 21.08.2018 по делу N 33-9988/2018

Суд разъяснил, что федеральный законодатель предусмотрел в части 4 ст. 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в целях предотвращения злоупотреблений со стороны работодателей, а также достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением.

Апелляционное определение Курганского областного суда от 09.08.2018 по делу N 33-2476/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. 11 ТК РФ, нормы Трудового кодекса Российской Федерации могут применяться к правоотношениям, возникающим при прохождении службы в органах внутренних дел и, как следствие, в органах уголовно-исполнительной системы, лишь в случаях, если они не урегулированы специальными законами и нормативными актами.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 29.05.2018 по делу N 33-6307/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 11, 394 ТК РФ, ФЗ от 21 июля 1998 года N 117-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации в связи с реформированием уголовно-исполнительной системы», п. п. «а» и «д» ч. 1 ст. 58, ст. ст. 62 и 65 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации (утв. Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23 декабря 1992 года N 4202-1), п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что, поскольку указанным Положением о службе в органах внутренних дел сотрудникам органов внутренних дел не определен порядок изменения формулировки основания увольнения, в случае признания увольнения сотрудника уголовно-исполнительной системы незаконным к правоотношениям, возникшим между сторонами рассматриваемого спора подлежат применению в названной части нормы Трудового кодекса Российской Федерации. Вместе с тем по смыслу закона подача сотрудником уголовно-исполнительной системы рапорта об увольнении по собственному желанию до истечения срока соответствующего контракта не может

Продолжение на стр. 7-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

расцениваться как нарушение условий данного контракта и являться правовым основанием для увольнения названного сотрудника в связи с нарушением условий контракта, поскольку иное толкование приведенных норм права ведет к нарушению конституционных прав соответствующего гражданина на свободу распоряжения своими способностями к труду.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 15.05.2018 по делу N 33-4967/2018

По мнению суда, сославшегося на п. 2 части 1, часть 3 ст. 81, ст. ст. 11, 82, 179, 180, 394 ТК РФ, п. п. 23 и 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, Определение КС РФ от 15.07.2008 N 411-О-О, Определение КС РФ от 15.07.2008 N 412-О-О, Определение КС РФ от 15.07.2008 N 413-О-О, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что проведение организационно-штатных мероприятий, в том числе по сокращению штатов соответствующего органа местного самоуправления, относится к исключительной компетенции работодателя, поэтому суд не вправе оценивать необходимость данных мероприятий либо отсутствие таковой, так как иное обозначало бы возможность вмешательства в финансово-хозяйственную деятельность соответствующего муниципального органа, что действующим трудовым законодательством не допускается. Вместе с тем согласно закону под вакантной должностью в смысле, определенном ст. 81 ТК РФ, понимаются вакантные должности, имеющиеся в штатном расписании работодателя, до проведения организационно-штатных мероприятий, при этом должности, которые вводятся новым штатным расписанием, в смысле, определенном названной нормой права, вакантными не являются, поэтому назначение на данные должности является исключительной компетенцией работодателя.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 08.05.2018 N 33-5400/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 11, 20, 56, часть 1 ст. 15, часть 3 ст. 16 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, исходя из системного анализа действующего трудового законодательства, к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в

Продолжение на стр. 8-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудового отношения (оплата производится за затраченный труд) по установленным нормам.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 10.04.2018 по делу N 33-4290/2018

По мнению суда, разъяснившего порядок применения нормы части 4 ст. 11 ТК РФ, по смыслу закона основным признаком, указывающим на наличие между сторонами гражданско-правового договора трудовых правоотношений, является выполнение гражданином трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка соответствующей организации.

Решение Верховного суда Удмуртской Республики от 10.01.2018 по делу N 7-4/2018

Суд, анализируя ст. ст. 11, 136, 236 ТК РФ, пришел к выводу о том, что при нарушении сроков выплаты заработной платы в силу императивных норм трудового законодательства работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2019 по делу N 88-1271/2019

По мнению суда, сославшегося на часть 7 ст. 11 ТК РФ, а также ст. 73 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», из приведенных нормативных положений следует, что действие трудового законодательства распространяется на отношения, связанные с государственной гражданской службой, только в части, не урегулированной специальным законодательством.

Продолжение на стр. 9-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2019 N 88-144/2019

Суд, анализируя часть 7 ст. 11 ТК РФ, пришел к выводу о том, что действие трудового законодательства распространяется на отношения, связанные с государственной гражданской службой, только в части, не урегулированной специальным законодательством.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 11.10.2019 по делу N 33-4042/2019

По мнению суда, сославшегося на часть 3 ст. 11 ТК РФ, с учетом правовой природы трудового спора обязанность доказывания соблюдения требований трудового законодательства и факта соблюдения трудовых прав работника возлагается на работодателя.

Постановление Восемнадцатого арбитражного апелляционного суда от 02.10.2019 N 18АП-13302/2019 по делу N А07-7654/2019

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 25.09.2019 N 05АП-6069/2019 по делу N А51-21315/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. 11 ТК РФ, поскольку в случае выплаты резидентом физическому лицу - нерезиденту заработной платы наличными денежными средствами в валюте РФ при условии, что работник является гражданином иностранного государства - нерезидентом, реализация норм трудового права должна осуществляться с соблюдением норм валютного законодательства. Соответственно, локальные правовые акты работодателя (приказы, соглашения, договоры) не должны противоречить положениям ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле». Таким образом, как подчеркнул суд, заработная плата иностранному работнику может выдаваться только путем перечисления денежных средств через банковский счет, открытый работодателем в уполномоченном банке, а выплата зарплаты наличными денежными средствами из кассы является незаконной валютной операцией.

Постановление Третьего арбитражного апелляционного суда от 30.09.2019 по делу N А33-11782/2019

Суд, анализируя абзац 5 ст. 11 ТК РФ, пришел к выводу о том, что, поскольку в рассматриваемом случае работники являлись гражданами иностранного

Продолжение на стр. 10-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

государства - нерезидентами, реализация норм трудового права должна была осуществляться с соблюдением норм ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле» и локальные нормативные акты общества (приказы, соглашения, договоры) не должны были противоречить требованиям ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле». Следовательно, при выдаче обществом иностранному работнику заработной платы применению подлежали специальные нормы ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле».

Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 02.08.2019 N 01АП-5581/2019 по делу N А38-1474/2019

По мнению суда, в рассматриваемом случае выдача обществом заработной платы иностранному гражданину наличными денежными средствами без использования банковского счета являлась нарушением валютного законодательства. При этом суд пояснил, что установленная частью 3 ст. 136 ТК РФ возможность выбора способа выдачи заработной платы работнику (в кассе работодателя либо перечислением на банковский счет) не исключала противоправный характер действий ответчика, так как согласно ст. 11 ТК РФ нормы иных федеральных законов, а следовательно, нормы ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле», имеют приоритет над нормами трудового законодательства при регулировании трудовых отношений с участием иностранных граждан.

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 18.07.2019 N 05АП-4172/2019 по делу N А51-20763/2018

Суд, анализируя ст. 11 ТК РФ, пришел к выводу о том, что реализация норм трудового права должна осуществляться не только в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, но и другими нормативно-правовыми актами, в том числе положениями ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле». При этом в рассматриваемом случае нормы ФЗ «О валютном регулировании и валютном контроле» имели приоритет над положениями Трудового кодекса Российской Федерации.

Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 18.07.2019 N 19АП-3988/2019 по делу N А35-9565/2018

По мнению суда, согласившегося с судом нижестоящей инстанции и сославшимся на ст. ст. 11, 131, 136, 142 ТК РФ, исходя из совокупного

Продолжение на стр. 11-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

толкования изложенных норм права, в рассматриваемом случае действия общества (выплата зарплаты иностранному гражданину наличными) хотя и являлись валютной операцией, но регулировались также положениями трудового законодательства, предусматривающими обязанность работодателя выплатить заработанную плату работнику. Поскольку в рассматриваемом случае трудовыми договорами не была предусмотрена выплата заработной платы путем перечисления денежных средств в валюте Российской Федерации на банковские счета работников в уполномоченном банке, а законом не установлена обязанность физического лица - нерезидента открывать такие счета для получения заработной платы от юридического лица - резидента, то выплата обществом его иностранному работнику заработной платы наличными денежными средствами не противоречила действующему законодательству.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2019 по делу N 33-24598/2019

По мнению суда, по смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части 2 ст. 67 ТК РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие заявления о приеме на работу, записи в трудовой книжке, трудового договора само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 16.07.2019 N 33-13604/2019

По мнению суда, сославшегося на часть 4 ст. 11 ТК РФ, после установления наличия трудовых отношений между сторонами они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а также после признания их таковыми у истца (работника) возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения, и в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении и предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Продолжение на стр. 12-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 04.07.2019 по делу N 33-5310/2019

Суд отклонил довод о том, что представленной в суд копией штатного расписания, которым не было предусмотрено наличие в штате стропальщика, с учетом отсутствия документов, прямо указывавших на наличие между сторонами трудовых отношений: трудового договора, заявления о приеме на работу, подтверждался факт отсутствия между сторонами трудовых отношений. По мнению суда, разъяснившего порядок применения части 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ, само по себе отсутствие соответствующих документов не исключает возможности признания отношений между сторонами трудовыми.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 16.04.2019 по делу N 33-7840/2019

По мнению суда, разъяснившего порядок применения части 4 ст. 11, ст. 15, части 1 и 3 ст. 16, части 2 ст. 67 ТК РФ, от договора возмездного оказания услуг трудовой договор отличается предметом договора, в соответствии с которым исполнителем (работником) выполняется не какая-то конкретная разовая работа, а определенные трудовые функции, входящие в обязанности физического лица - работника, при этом важен сам процесс исполнения им этой трудовой функции, а не оказанная услуга. Также по договору возмездного оказания услуг исполнитель сохраняет положение самостоятельного хозяйствующего субъекта, в то время как по трудовому договору работник принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции (специальности, квалификации, должности), включается в состав персонала работодателя, подчиняется установленному режиму труда и работает под контролем и руководством работодателя; исполнитель по договору возмездного оказания услуг работает на свой риск, а лицо, работающее по трудовому договору, не несет риска, связанного с осуществлением своего труда.

Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 10.04.2019 N Ф02-450/2019 по делу N А74-3730/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. 11 ТК РФ, в тех случаях, когда судом в процессе рассмотрения спора о характере договоров установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Продолжение на стр. 13-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 04.04.2019 по делу N 33-4512/19

По мнению суда, поскольку в рассматриваемом случае наличие трудовых отношений между сторонами было установлено в судебном порядке, то в силу части 4 ст. 11 ТК РФ и Определения КС РФ от 19.05.2009 N 597-О-О установленный трудовым законодательством срок давности должен был исчисляться с момента установления данного факта.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.03.2019 N 33-2435/2019 по делу N 2-6627/2018

Суд разъяснил, что право руководителя организации расторгнуть трудовой договор по собственному желанию предусмотрено законом и может быть реализовано им в любое время, при этом он обязан лишь предупредить работодателя письменно не позднее чем за месяц. При этом суд пояснил, что исходя из содержания ст. ст. 11, 273 - 280 ТК РФ лицо, назначенное (принятое) на должность руководителя организации, является ее работником, поэтому отношения между организацией и ее руководителем (директором) регулируются нормами трудового права. Соответственно, такой работник, состоящий с организацией в трудовых отношениях, имеет право на досрочное прекращение трудовых отношений по собственной инициативе по правилам п. 3 части 1 ст. 77, части 2 ст. 80 ТК РФ.

Апелляционное определение Омского областного суда от 13.03.2019 по делу N 33-1507/2019

По мнению суда, сославшегося на часть 4 ст. 11, ст. ст. 15, 19.1, 56 ТК РФ, а также п. 2.2 Определения КС РФ от 19.05.2009 N 597-О-О, исходя из системного анализа действующего трудового законодательства к характерным признакам трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от других видов правоотношений, в том числе гражданско-правового характера, относятся: личный характер прав и обязанностей работника, обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию, выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, возмездный характер трудовых отношений.

Продолжение на стр. 14-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 12.03.2019 по делу N 33-214/2019

Как установил суд, истец ежедневно работал только в рабочие дни, с предоставлением отдыха еженедельно в выходные и нерабочие праздничные дни, то есть в соответствии с графиком и распорядком дня общества. В целях осуществления предусмотренных договором обязанностей истцу выдавался рабочий инвентарь. За выполнение своей работы истец ежемесячно получал в фиксированном размере заработную плату, сроки выплаты которой соответствовали срокам выплаты заработной платы работникам общества, принятым по трудовому договору. Из заработной платы истца ответчиком удерживался подоходный налог на доходы физических лиц. По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 11 и 19.1 ТК РФ, указанные обстоятельства свидетельствовали о том, что заключенные обществом с истцом договоры возмездного оказания услуг фактически регулировали трудовые отношения. Суд удовлетворил требования истца об установлении факта трудовых отношений, возложении обязанности по внесению записи о приеме на работу, взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда.

Апелляционное определение Курганского областного суда от 21.02.2019 по делу N 33-511/2019

Суд разъяснил, что в целях достижения соответствия между фактически складывающимися отношениями и их юридическим оформлением федеральный законодатель предусмотрел в части 4 ст. 11 ТК РФ возможность признания в судебном порядке наличия трудовых отношений между сторонами, формально связанными договором гражданско-правового характера, и установил, что к таким случаям применяются положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Данная норма направлена на обеспечение баланса конституционных прав и свобод сторон трудового договора, а также надлежащей защиты прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовых правоотношениях.

Постановление Пятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.11.2020 N 15АП-15036/2020 по делу N А53-15132/2020

«Относительно вопроса о том, вправе ли генеральный директор давать обязательные к исполнению указания членам совета директоров, п. 15.5 Устава предусмотрено, что генеральный директор общества дает указания,

Продолжение на стр. 15-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

обязательные для исполнения только всеми работниками общества. Согласно ст. 20 ТК РФ сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Ст. 11 ТК РФ установлено, что ТК РФ и иные нормативные акты, регулирующие трудовое законодательство, не распространяются на членов совета директоров. Таким образом, отношения между членами совета директоров и акционерным обществом не являются трудовыми, члены совета директоров не являются работниками общества, а значит к Мартыновичу В.Ю. как члену совета директоров не применимы положения п. 15.5 Устава Общества.»

**Постановлением Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 09.02.2021 N Ф08-12439/2020 данное постановление оставлено без изменения.*

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2020 N 88-8057/2020, 2-394/2020

«Как следует из разъяснений, содержащихся в абзаце 3 пункта 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.»

Апелляционное определение Второго апелляционного суда общей юрисдикции от 10.11.2020 N 66а-1052/2020

«При этом следует отметить, что, исходя из положений ст. ст. 5, 8, 11, 15 ТК РФ локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции и содержат нормы трудового права, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.»

Продолжение на стр. 16-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 15.09.2020 по делу N 88-21673/2020

«В то же время само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, ч. третьей ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй ст. 67 названного кодекса следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.»

Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 24.08.2020 N Ф02-2752/2020 по делу N А19-26815/2019

«Из системного толкования ст. ст. 11, 17, 59 и 273 ТК РФ следует, что лицо, назначенное на должность директора общества, является его работником, а отношения между обществом и его директором являются соответственно отношениями работника и работодателя и регулируются нормами трудового права.»

Постановление Арбитражного суда Поволжского округа от 17.08.2020 N Ф06-45789/2019 по делу N А57-409/2017

«Суд указал на то, что ст. 11 ТК РФ прямо указывает, что на членов коллегиального органа распространяются требования трудового законодательства, если с ними заключены трудовые договоры.»

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22.07.2020 N 88-12317/2020

«Поскольку в период получения денежных средств ответчик состояла в трудовых отношениях с истцом, денежные средства были получены в связи с повышением работником профессиональной квалификации, нормы гражданского законодательства к рассматриваемым правоотношениям не могут быть применены в силу прямого указания ст. ст. 5, 11 ТК РФ.»

Продолжение на стр. 17-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.06.2020 по делу N 33-6972/2020

Постановление Арбитражного суда Уральского округа от 28.02.2020 N Ф09-585/20 по делу N А50-2174/2019

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 29.01.2020 N 33-805/2020 по делу N 2-6404/2019

«Таким образом, по смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части второй ст. 67 ТК РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие в штатном расписании должности само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.»

Постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 11.06.2020 N Ф04-48/2020 по делу N А03-19725/2018

«Само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом трудового договора, подписанного уполномоченным лицом со стороны работодателя, не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношений признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, части третьей ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.»

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 10.06.2020 N 05АП-2930/2020 по делу N А51-2032/2020

«Как следует из ст. 11 ТК РФ на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом,

Продолжение на стр. 18-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации. Из вышеуказанного следует, что реализация норм трудового права должна осуществляться не только в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, но и другими нормативными - правовыми актами, в том числе положениями Закона N 173-ФЗ.»

Постановление Семнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.05.2020 N 17АП-4183/2020-АК по делу N А60-65033/2019

«Как разъяснил Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 8 Постановления от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.»

Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 26.02.2020 по делу N 33-767/2020

«Из положений ст. 11 ТК РФ следует, что трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на определенных лиц, если это установлено федеральным законом.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации применим к правоотношениям, возникшим в связи с прохождением службы в органах уголовно-исполнительной системы, в случаях, предусмотренных законом, а также когда данные правоотношения не урегулированы нормами специального права.»

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.02.2020 N 88-2097/2020

«Кроме того, суды исходили из того, что, поскольку нормативными правовыми актами, действовавшими в период спорных отношений, последствия невыполнения сотрудником уголовно-исполнительной системы, направленным для получения профессионального образования за счет бюджетных средств ФСИН России в образовательное учреждение ФСИН

Продолжение на стр. 19-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

России, условия контракта о службе в органах уголовно-исполнительной системе не менее пяти лет после окончания образовательного учреждения не определены, в связи с чем, к этим отношениям в силу части седьмой ст. 11 ТК РФ подлежат применению общие нормы трудового законодательства.»

Апелляционное определение Верховного Суда Республики Крым от 05.02.2020 по делу N 33-1265/2020

«По смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома и по поручению работодателя или его представителя.»

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

«По смыслу части 2 ст. 3 и части 7 ст. 11 ТК РФ, на федеральных государственных служащих уголовно-исполнительной системы (сотрудников) действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными указанными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в случаях, не урегулированных ими.»

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2021 N 88-25705/2021

«По смыслу ст. ст. 11, 15 и 56 ТК РФ во взаимосвязи с положением части второй ст. 67 ТК РФ, согласно которому трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, отсутствие заявления о приеме на работу, записи в трудовой книжке, трудового договора само по себе не исключает возможности признания в каждом конкретном случае отношений между работником, заключившим договор и исполняющим трудовые обязанности с ведома или по поручению работодателя или его представителя, трудовыми - при наличии в этих отношениях признаков трудового договора.»

Продолжение на стр. 20-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 06.04.2021 N 05АП-1517/2021 по делу N А59-5787/2020

«Как следует из ст. 11 ТК РФ на территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами или международным договором РФ.

Из вышеуказанного следует, что реализация норм трудового права должна осуществляться не только в соответствии с ТК РФ, но и другими нормативными - правовыми актами, в том числе положениями Закона N 173-ФЗ. При этом в данном случае нормы Закона о валютном регулировании имеют приоритет над положениями ТК РФ.»

Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 11.02.2021 N 14АП-10275/2020 по делу N А05-10779/2020

«Из положений части 6 ст. 4, части 1 ст. 13 Закона N 173-ФЗ, ст. ст. 11, 131, 136 ТК РФ следует, что валютное законодательство прямо не обязывает нерезидентов обращаться в уполномоченные банки и открывать на территории Российской Федерации банковские счета в валюте Российской Федерации в том числе с целью получения заработной платы в безналичной форме и при этом трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя выплатить заработанную плату работнику.

Вместе с тем положения Трудового кодекса Российской Федерации не освобождают юридическое лицо - резидента от обязанности соблюдать требования Закона N 173-ФЗ при осуществлении с физическим лицом - нерезидентом расчетов по заработной плате.»

Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 20.01.2021 N Ф01-15581/2020 по делу N А38-1935/2020

«Ссылка Общества на положения Трудового кодекса Российской Федерации (как на обстоятельство, позволяющее производить расчеты, минуя банковский счет), судами правомерно не принята. В силу ст. 11 ТК РФ отношения по выплате физическим лицам - нерезидентам денежных средств в валюте Российской Федерации, включая выплату заработной платы, урегулированы Законом N 173-ФЗ, то есть к данным отношениям должны применяться нормы специального законодательства.»

Продолжение на стр. 21-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.01.2021 N 88-469/2021

«В то же время само по себе отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. ст. 11, 15, части 3 ст. 16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части 2 ст. 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.»

СТАТЬЯ 12 ТК РФ «ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ВО ВРЕМЕНИ»

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 23.11.2017 по делу N 33-9036/2017

По мнению суда, сославшегося на части 3 - 5 ст. 12 ТК РФ, из указанных норм следует, что применяться должна та редакция Трудового кодекса Российской Федерации, которая действовала в период возникновения прав и обязанностей сторон договора.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.04.2017 по делу N 33-6208/2017

По мнению суда, сославшегося на части 3 - 5 ст. 12 ТК РФ, из указанных норм следует, что применяться должна та редакция Трудового кодекса Российской Федерации, которая действовала в период возникновения прав и обязанностей сторон договора.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24.07.2018 N 33-12012/2018 по делу N 2-225/2018

По мнению суда, в п. 4 ст. 2, ст. 4 ФЗ от 03.07.2016 N 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения

Продолжение на стр. 22-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

законодательства в части, касающейся оплаты труда» нет указания на придание норме части 2 ст. 392 ТК РФ обратной силы. При этом суд, анализируя части 3 - 5 ст. 12 ТК РФ, пришел к выводу о том, что в рассматриваемом случае должна применяться та редакция Трудового кодекса Российской Федерации, которая действовала в период возникновения прав и обязанностей сторон договора.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.07.2018 N 33-12282/2018

По мнению суда, сославшегося на части 3 - 5 ст. 12 ТК РФ, из указанных норм следует, что применяться должна та редакция Трудового кодекса Российской Федерации, которая действовала в период возникновения прав и обязанностей сторон договора.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 15.02.2018 по делу N 33-1474/2018

По мнению суда, сославшегося на части 3 - 5 ст. 12 ТК РФ, из указанных норм следует, что применяться должна та редакция Трудового кодекса Российской Федерации, которая действовала в период возникновения прав и обязанностей сторон договора.

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.03.2019 N 33-14359/2019

Суд отклонил довод истца о том, что на его трудовые правоотношения должны были распространяться положения ранее действовавшего законодательства о государственной гражданской службе, предусматривавшие право нанимателя на продление действия служебного контракта. Как разъяснил суд, трудовые отношения являются длящимися и в соответствии со ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы, и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

Продолжение на стр. 23-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.01.2020 N 33-1194/2020 по делу N 2-5429/2019

«При этом Федеральный закон от 03.08.2018 N 304-ФЗ не содержит переходных положений, в связи с чем, исходя из положений ст. 54 Конституции Российской Федерации и положений ст. 12 ТК РФ, внесенные в часть 4 ст. 193 ТК РФ изменения применяются к отношениям, возникшим после введения в действие указанного Федерального закона.»

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 N 88-484/2020, 88-2011/2019

«В силу части 3 ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие.

Следовательно, в общем случае на отношения, существующие до введения его в действие, соответствующий закон или иной нормативный правовой акт не распространяется. Исключением является случай, когда сам нормативный акт прямо предусматривает обратное (ч. 4 ст. 12 ТК РФ).»

СТАТЬЯ 13 ТК РФ «ДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ИНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, В ПРОСТРАНСТВЕ»

Определение Верховного Суда РФ от 29.10.2014 N 127АПГ14-10

Согласно ст. 9 Договора между Российской Федерацией и Республикой Крым о принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов от 18.03.2014 на территории Республики Крым со дня ее принятия в РФ действуют законодательные и иные нормативные правовые акты РФ, но в то же время нормативные правовые акты Автономной Республики Крым, Республики Крым, противоречащие Конституции РФ, не применяются. С учетом части 1 ст. 13 ТК РФ, Постановления КС РФ от 19.03.2014 N 6-П суд признал недействующим п. 2 постановления Государственного Совета Республики Крым от 11.04.2014 N 2025/-6/14 «О регулировании трудовых отношений в Республике Крым на переходный период» в той мере, в какой он устанавливает на территории Республики Крым до окончания переходного периода (до 01.01.2015) или до принятия соответствующего нормативного правового акта Республики Крым увольнение с предприятий в соответствии с законодательством,

Продолжение на стр. 24-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

действовавшим на день принятия в Российскую Федерацию Республики Крым.

СТАТЬЯ 14 ТК РФ «ИСЧИСЛЕНИЕ СРОКОВ»

Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2016 N 1200-О

Суд разъяснил, что положение части 3 ст. 14 ТК РФ как само по себе, так и во взаимосвязи с ее частью 4, которая определяет порядок истечения срока, если его последний день является нерабочим, вопреки мнению заявителя, не содержит неопределенности, направлено на обеспечение стабильности трудовых отношений и не может расцениваться как нарушающее права работников.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 13.11.2018 по делу N 33-13560/2018

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, разъясняя порядок применения ст. ст. 14 и 80 ТК РФ, отметил, что Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя.

Продолжение на стр. 25-25.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Часть 3

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



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»