



ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

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

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Часть 2

СТАТЬЯ 4 ТК РФ «ЗАПРЕЩЕНИЕ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА»

Определение Верховного Суда РФ от 19.01.2010 N КАС09-650

Суд разъяснил, что ст. 4 ТК РФ определяет принудительный труд как выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как п. 3 Перечня изменений и дополнений, вносимых в Инструкцию о порядке применения Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утв. Приказом МВД России от 14.12.1999 N 1038, утв. Приказом МВД РФ от 16.11.2001 N 1010, регулирует вопросы применения дисциплинарного взыскания за нарушение дисциплины. По мнению суда, сам по себе отказ сотрудника от перевода на нижестоящую должность не может служить самостоятельным основанием для увольнения сотрудника из органов внутренних дел, поскольку в случае, если в действиях сотрудника усматривается грубое либо систематическое нарушение дисциплины, в рамках реализации процедуры наложения дисциплинарного взыскания сотруднику может быть предложено перемещение по службе на нижестоящую должность.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 20.12.2013 по делу N 33-14765/2013

По мнению суда, по смыслу ст. ст. 4 и 142 ТК РФ отсутствие оплаты труда позволяет квалифицировать такой труд как принудительный. В силу ст. 4 ТК РФ принудительный труд запрещен, работник не должен трудиться без оплаты.

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24.06.2015 по делу N 33-3641/2015

Суд разъяснил, что обязательность оплаты труда вытекает из содержания ст. 4 ТК РФ, которая, запрещая принудительный труд, одним из его признаков

Продолжение на стр. 2-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

называет нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплату ее в неполном размере.

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 13.03.2018 по делу N 33-2534/2018

Суд разъяснил, что в силу части 3 ст. 4 ТК РФ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, который в силу приведенной нормы запрещен.

СТАТЬЯ 5 ТК РФ «ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И ИНЫЕ АКТЫ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»

Определение Верховного Суда РФ от 17.12.2009 N КАС09-599

Член диссертационного совета ни с диссертационным советом, ни с организацией, при которой он создается, в трудовых отношениях не состоит, поэтому п. 1.5 Положения о совете по защите докторских и кандидатских диссертаций, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 09.01.2007 N 2, согласно которому члены диссертационных советов выполняют свои обязанности на общественных началах, не может быть признан противоречащим положениям ст. ст. 5, 165 ТК РФ.

Постановление Восьмого арбитражного апелляционного суда от 25.05.2011 по делу N А75-10386/2010

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который разъяснил, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии права применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ и не предусмотрено ст. 2 ГК РФ.

Определение Московского городского суда от 02.03.2011 по делу N 33-5504/2011

Суд согласился с мнением суда нижестоящей инстанции о том, что трудовое законодательство не предполагает возможность признания трудового договора недействительным как в целом, так и в его части, а нормы ГК РФ не могут быть применимы к трудовым правоотношениям. При этом суд, ссылаясь

Продолжение на стр. 3-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

на ст. 2 ГК РФ, а также ст. ст. 5 и 9 ТК РФ, пришел к выводу о том, что трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным.

Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 20.03.2012 по делу N A32-14952/2011

Суд с учетом правовой позиции, изложенной в Определении ВС РФ от 14.11.2008 N 5-B08-84, указал, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ и не предусмотрено ст. 2 ГК РФ. В отличие от гражданского законодательства в трудовом законодательстве нет понятия недействительности трудового договора. Отсутствие в трудовом законодательстве механизма признания трудового договора недействительным послужило одним из оснований для отказа в удовлетворении иска организации о признании недействительным трудового договора с генеральным директором.

Апелляционное определение Кировского областного суда от 17.12.2013 по делу N 33-4424/2013

Суд разъяснил, что нормами трудового законодательства возможность признания трудового договора (как в целом, так и в части) недействительным не предусмотрена в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений. Общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок (ст. ст. 166, 167 ГК РФ) к трудовым отношениям не применимы, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается ст. 153 ГК РФ, при трудоустройстве возникают трудовые (ст. 5 ТК РФ), а не гражданские права и обязанности (ст. 2 ГК РФ), к отношениям по трудовому договору невозможно применить последствия недействительности гражданско-правовых сделок (ст. 167 ГК РФ) и вернуть стороны в первоначальное положение, существовавшее до заключения трудового договора, с возложением на каждую сторону обязанности вернуть друг другу все полученное по договору.

Апелляционное определение Московского городского суда от 25.12.2015 по делу N 33-48263/2015

Суд разъяснил, что нормами трудового законодательства возможность признания трудового договора (как в целом, так и в части) недействительным

Продолжение на стр. 4-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

не предусмотрена в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений. Общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок (ст. ст. 166, 167 ГК РФ) к трудовым отношениям не применимы, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается ст. 153 ГК РФ, при трудоустройстве возникают трудовые (ст. 5 ТК РФ), а не гражданские права и обязанности (ст. 2 ГК РФ), к отношениям по трудовому договору невозможно применить последствия недействительности гражданско-правовых сделок (ст. 167 ГК РФ) и возратить стороны в первоначальное положение, существовавшее до заключения трудового договора, с возложением на каждую сторону обязанности возратить друг другу все полученное по договору.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.08.2016 по делу N 33-14434/2016

По мнению суда, сославшегося на Определение ВС РФ от 10.08.2015 N 36-КГ15-5, перечень актов, содержащих нормы трудового права, приведен в ст. 5 ТК РФ, в их числе трудовой договор и соглашение о расторжении трудового договора не названы, поскольку они не содержат норм трудового права, а являются соглашением между работником и работодателем, определяющим условия труда или условия прекращения трудовых отношений конкретного работника.

Апелляционное определение Московского областного суда от 22.06.2016 по делу N 33-16608/2016

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который разъяснил, что действующее трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора или его отдельных пунктов недействительными. Регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ и не предусматривается ст. 2 ТК РФ.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 05.05.2016 по делу N 33-7339/2016

Суд, анализируя положения части 2 ст. 5 ТК РФ, пришел к выводу о том, что в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных

Продолжение на стр. 5-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 31.03.2016 по делу N 33-5398/2016

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, отказывая в удовлетворении искового требования о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору, разъяснил, что нормами трудового законодательства возможность признания трудового договора (как в целом, так и в части) недействительным не предусмотрена в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений. Общие положения гражданского законодательства о недействительности сделок к трудовым отношениям неприменимы, поскольку трудовой договор не является сделкой в том смысле, который этому понятию придается гражданским законодательством РФ, предусматривающим недействительность сделок. При трудоустройстве между сторонами возникают трудовые (ст. 5 ТК РФ), а не гражданские права и обязанности (ст. 2 ГК РФ).

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 03.03.2016 по делу N 33-3947/2016

Суд разъяснил, что трудовой договор в силу ст. 56 ТК РФ и по смыслу ст. 153 ГК РФ не является гражданско-правовой сделкой, а нормами трудового законодательства возможность признания трудового договора (как в целом, так и в части) недействительным (ничтожным) не предусмотрена в силу специфики предмета и метода регулирования трудовых отношений. При трудоустройстве возникают трудовые (ст. 5 ТК РФ), а не гражданские права и обязанности (ст. 2 ГК РФ).

Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 03.05.2017 N 44г-26/2017

Суд указал, что в соответствии с частью 2 ст. 5 ТК РФ трудовые отношения регулируются в том числе и коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. При этом суд пояснил, что в силу названной нормы в коллективных договорах, соглашениях между работниками и работодателями и в локальных актах могут быть определены порядок и условия регулирования тех или иных трудовых

Продолжение на стр. 6-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

отношений сторон трудового договора при наступлении конкретных обстоятельств, в том числе и предоставление выплат в связи с гибелью работника, с определением порядка определения этих выплат, в том числе выплаты компенсации морального вреда при наступлении неблагоприятных для работника обстоятельств.

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.02.2017 по делу N 33-5336/2017

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который счел, что регулирование трудовых отношений с помощью прямого или по аналогии закона применения норм гражданского законодательства противоречит ст. 5 ТК РФ и не предусмотрено ст. 2 ГК РФ. По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 16, 20, 56, 57 ТК РФ, в отличие от гражданского законодательства в трудовом законодательстве отсутствует понятие недействительности трудового договора. Это обусловлено тем, что трудовые договоры, по сути, представляют особый вид договоров, объект которых - выполнение трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или в должности) с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка. Трудовое право имеет свой предмет и метод регулирования общественных отношений, отличные от предмета и метода гражданского права. Именно в силу специфики предмета и метода регулирования, а также с учетом невозможности возвращения сторон в первоначальное положение после исполнения условий трудового договора полностью или частично в трудовом законодательстве отсутствуют нормы о недействительности трудового договора. Трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора недействительным, в нем нет аналога ст. 168 ГК РФ.

Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 01.02.2017 N 19АП-8288/2016 по делу N А14-1607/2016

Суд, анализируя положения ст. 5 ТК РФ, пришел к выводу о том, что компенсация, определенная в локальном нормативном акте в соответствии с нормами действующего законодательства, признается законно установленной.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 13.12.2018 по делу N 33-23253/2018

Суд, анализируя ст. 5 и часть 4 ст. 178 ТК РФ и ссылаясь на абзац 2 п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 02.06.2015 N 21 и п. 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, пришел к выводу о том, что установленная

Продолжение на стр. 7-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

работнику трудовым договором оплата труда, включая выплаты стимулирующего характера (премии, иные поощрительные выплаты), а также выходное пособие, компенсации и иные выплаты в связи с прекращением заключенного с ним трудового договора, в том числе в случае расторжения трудового договора по инициативе работника, должны быть предусмотрены законом или действующей у работодателя системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При установлении в трудовом договоре с конкретным работником названных выплат должны учитываться законные интересы организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), то есть должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 18.10.2018 по делу N 33-7923/2018

По мнению суда, сославшегося на часть 2 ст. 5 ТК РФ, в силу названной нормы в коллективных договорах, соглашениях между работниками и работодателями и в локальных актах могут быть определены порядок и условия регулирования тех или иных трудовых отношений сторон трудового договора при наступлении конкретных обстоятельств, в том числе и предоставление выплат в связи с получением увечья, травмы, с определением правовой природы этих выплат, в том числе выплаты компенсации морального вреда при наступлении неблагоприятных для работника обстоятельств.

Постановление Шестого арбитражного апелляционного суда от 18.07.2018 N 06АП-3128/2018 по делу N А73-3641/2018

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который пришел к выводу о том, что спорная выплата носила социальный характер, поскольку была основана на коллективном договоре, не являлась стимулирующей, не зависела от квалификации работников, сложности, качества, количества, условий выполнения самой работы, не являлась оплатой труда работников (вознаграждением за труд), в том числе и потому, что не была предусмотрена трудовыми договорами, следовательно, рассматриваемая выплата не являлась объектом обложения страховыми взносами и не подлежала включению в базу для начисления страховых взносов. При этом суд, ссылаясь на ст. ст. 5, 15, 16, 129, 164 ТК РФ, отметил, что сам по себе факт наличия трудовых отношений

Продолжение на стр. 8-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

между обществом и его работниками не являлся основанием для вывода о том, что все выплаты, которые начислялись данным работникам, представляли собой оплату их труда.

**Постановлением Арбитражного суда Дальневосточного округа от 27.09.2018 N Ф03-4217/2018 данное постановление оставлено без изменения.*

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.04.2018 по делу N 33-6353/2018

Суд разъяснил, что согласно ст. 5 во взаимосвязи со ст. 8, части 4 ст. 13 ТК РФ локальным нормативным актом является принимаемый работодателем внутренний документ, признаваемый законодателем одним из источников норм трудового права, действие которого локализовано в конкретной организации для всех работников независимо от места выполнения ими работы.

Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 05.02.2019 по делу N 33-659/2019

Истец считает, что работодатель незаконно отказал ему в выплате единовременного вознаграждения в связи с выходом на пенсию.

Как указал суд, не соглашаясь с истцом, в силу ст. 5 ТК РФ в коллективных договорах возможно закрепление дополнительных по сравнению с действующим законодательством гарантий работникам и случаев их предоставления. Коллективным договором общества предусмотрена выплата единовременного вознаграждения работникам, выходящим на пенсию. Трудовой договор с истцом прекращен по п. 1 части 1 ст. 77 ТК РФ - по соглашению сторон. Поскольку формулировка основания прекращения трудового договора с истцом не соответствует положениям локального акта, нет оснований для выплаты истцу вознаграждения.

СТАТЬЯ 6 ТК РФ «РАЗГРАНИЧЕНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ МЕЖДУ ФЕДЕРАЛЬНЫМИ ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ»

-

Определение Верховного Суда РФ от 19.09.2012 N 26-АПГ12-4

Суд, анализируя ст. 6 ТК РФ, пришел к выводу о том, что полномочия по установлению дополнительных гарантий отдельным категориям работников отнесены к ведению федеральных органов государственной власти,

Продолжение на стр. 9-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

следовательно, законодатель субъекта Российской Федерации не вправе осуществлять правовое регулирование в данной сфере. Из этого следует, что компетенция субъектов Российской Федерации по установлению гарантий депутатской деятельности не может распространяться на регулирование трудовых отношений. По мнению суда, данный вывод подтверждается также положениями части 2 ст. 64 ТК РФ, не допускающей установления каких бы то ни было преимуществ при заключении трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2012 N 42-АПГ12-2

Суд, анализируя положения абзаца 3 части 1 ст. 6 ТК РФ, пришел к выводу о том, что полномочия по установлению дополнительных гарантий отдельным категориям работников отнесены к ведению федеральных органов государственной власти, следовательно, законодатель субъекта Российской Федерации не вправе осуществлять правовое регулирование в данной сфере. Не предусмотрены такого рода гарантии (как по кругу лиц, так и по основаниям их выплаты) и в федеральном законодательстве, устанавливающем правовое положение и гарантии лицам, замещающим аналогичные государственные должности Российской Федерации.

Определение Верховного Суда РФ от 22.02.2012 N 34-Г12-1

По мнению суда, из анализа норм ст. ст. 6, 164 и 165 ТК РФ в их системной взаимосвязи следует, что 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 РФ осуществлять правовое регулирование в данной сфере не вправе.

Решение Челябинского областного суда от 15.05.2013 по делу N 3-37/2013

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 6 ТК РФ, федеральным законодательством не урегулирован вопрос предоставления гарантий депутатам, членам выборного органа местного самоуправления, выборному должностному лицу местного самоуправления. В силу указанного обстоятельства и положений пункта 5.1 ст. 40 ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» такие гарантии устанавливаются уставом муниципального образования на основании закона субъекта Российской Федерации.

*Определением Верховного Суда РФ от 28.08.2013 N 48-АПГ13-10 данное решение оставлено без изменения.

Продолжение на стр. 10-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Конституционного Суда РФ от 05.04.2013 N 7-П

Суд разъяснил, что норма абзаца 4 части 1 ст. 6 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования не исключает право субъекта Российской Федерации - при соблюдении требований Конституции РФ и федерального законодательства - устанавливать законом субъекта РФ единовременную денежную выплату депутатам законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта РФ, осуществляющим депутатскую деятельность на профессиональной постоянной основе, при прекращении их полномочий.

Постановление Арбитражного суда Центрального округа от 12.08.2020 N Ф10-875/2020 по делу N А83-11311/2019

«Статья 6 ТК РФ предоставляет органам государственной власти субъектов РФ право устанавливать дополнительные нерабочие (праздничные) дни.»

Решение Верховного суда Республики Северная Осетия-Алания от 24.07.2020 по делу N 72-31/2020

«Статья 6 ТК РФ предоставляет органам государственной власти субъектов РФ право устанавливать дополнительные нерабочие (праздничные) дни. Согласно п. 7 ст. 4 ФЗ от 26.09.1997 N 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» и в соответствии с Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 21.12.2011 N 20-ПВ11 органы государственной власти субъектов РФ вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями.»

СТАТЬЯ 8 ТК РФ «ЛОКАЛЬНЫЕ НОРМАТИВНЫЕ АКТЫ, СОДЕРЖАЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА»

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 27.09.2012 по делу N 33-11280

По мнению суда, из смысла ст. ст. 2 и 134, части 1 и 4 ст. 8 ТК РФ следует, что работодатель в пределах своей компетенции вправе принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, обязательные для работников данного предприятия, и эти нормы не должны противоречить действующему законодательству. При таких условиях суд не вправе вмешиваться в деятельность работодателя по нормотворчеству в области регулирования трудовых отношений, в том числе и в виде возложения на

Продолжение на стр. 11-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

работодателя обязанности по внесению изменений в коллективный договор. Как подчеркнул суд, данный вывод соответствует положениям Трудового кодекса Российской Федерации - ст. 352 ТК РФ, предусматривающей, что одним из основных способов защиты трудовых прав является судебная защита, что подразумевает наличие у суда полномочий на рассмотрение трудовых споров, которое закреплено также в ст. ст. 390 - 397 ТК РФ, и не предполагает участие суда в нормотворческой деятельности работодателя.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 13.03.2014 по делу N 33-1964/2014

По мнению суда, в рассматриваемом случае норма локального акта о премировании работников по результатам финансово-хозяйственной деятельности общества, предусматривавшая выплату вознаграждения лишь тем работникам, в продолжении трудовых отношений с которыми был заинтересован работодатель, применению не подлежала. По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 8 и 132 ТК РФ, указанный локальный нормативный акт в данной части допускал дискриминацию и ухудшал положение работников, полностью проработавших отчетный год, за который выплачивалось соответствующее вознаграждение, однако после истечения указанного года прекративших трудовые отношения с работодателем, ставил их в неравное положение с другими работниками, полностью проработавшими отчетный год. Как подчеркнул суд, прекращение трудового договора с работодателем, по общему смыслу закона, не лишает работников права на получение соответствующего вознаграждения за труд - заработной платы, в том числе и на получение соответствующих стимулирующих выплат за проработанное время.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.08.2016 по делу N 33-14469/2016

По мнению суда, по смыслу части 1 и 4 ст. 8 ТК РФ право работодателя принимать локальные нормативные акты ограничено не только пределами компетенции работодателя (в рамках которой работодатель, по смыслу части 2 ст. 135 ТК РФ, вправе принимать соответствующие локальные нормативные акты), но и требованием о том, что принимаемые работодателями локальные нормативные акты (в том числе и по вопросам оплаты труда работников) по своему содержанию должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, а именно - не ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

Продолжение на стр. 12-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

содержащими нормы трудового права. Как подчеркнул суд, право работодателей на стимулирование (поощрение) работников (ст. ст. 22, 129, 132, 135 ТК РФ), реализованное посредством включения условий о материальном стимулировании работников в локальные нормативные акты, не должно ухудшать положение работников по сравнению с требованиями, установленными в ст. 3, частью 2 ст. 132 ТК РФ и ст. 9 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и соответствовать указанным нормам.

Апелляционное определение Московского областного суда от 25.05.2016 по делу N 33-14282/2016

Суд отклонил довод о существующей на предприятии ответчика незаконной системе оплаты труда работников, поскольку положение об оплате труда было принято без учета мнения представительного органа работников и не должно применяться. При этом суд разъяснил, что ст. 8 ТК РФ предусматривает учет работодателем мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов только в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, и при наличии такого представительного органа.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 23.11.2017 по делу N 33-18779/2017

Суд, анализируя ст. ст. 8, 57, 135, часть 1 ст. 129 ТК РФ, пришел к выводу о том, что в том числе и работодателю принадлежит право устанавливать систему оплаты труда путем принятия локальных нормативных актов, которые не должны противоречить трудовому законодательству, иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права, коллективным договорам, соглашениям.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 22.02.2017 по делу N 33-2939/2017

Суд разъяснил, что согласно ст. 5 ТК РФ во взаимосвязи со ст. 8, частью 4 ст. 13 ТК РФ локальным нормативным актом является принимаемый работодателем внутренний документ, признаваемый законодателем одним из источников норм трудового права, действие которого локализовано в

Продолжение на стр. 13-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

конкретной организации для всех работников независимо от места выполнения ими работы.

Апелляционное определение Самарского областного суда от 18.12.2018 по делу N 33-15032/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 8 и 12 ТК РФ, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что работодатели в целях осуществления эффективной экономической деятельности, рационального управления имуществом и управления трудовой деятельностью вправе принимать локальные нормативные акты, в том числе в части, касающейся изменения системы оплаты труда. Нормы таких локальных нормативных актов не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 27.09.2019 N 09АП-48516/2019 по делу N А40-15546/2019

Суд, анализируя часть 2 ст. 5, часть 1 ст. 8, часть 4 ст. 189 ТК РФ, пришел к выводу о том, что к трудовому законодательству Российской Федерации относится не только ТК РФ, но и локальные нормативные акты, одним из видов которых являются правила внутреннего трудового распорядка.

**Постановлением Арбитражного суда Московского округа от 18.02.2020 N Ф05-20755/2019 данное постановление отменено, в удовлетворении требований отказано.*

Апелляционное определение Московского областного суда от 11.09.2019 по делу N 33-24447/2019

По мнению суда, сославшегося на ст. 5, часть 1, 4 ст. 8, часть 1, 2 ст. 9, часть 3 ст. 11, часть 1 ст. 15, часть 2 ст. 57, пункт 3 части 1 ст. 77, части 1 ст. 129, части 1, 2 ст. 135, ст. 191 ТК РФ, а также Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, из приведенных нормативных положений трудового законодательства в их системной взаимосвязи и разъяснений Пленума ВС РФ по их применению следует, что установленная работнику трудовым договором оплата труда, включая выплаты стимулирующего характера (премии, иные поощрительные выплаты), а также выходное пособие, компенсации и иные выплаты в связи с прекращением заключенного с ним трудового договора, в том числе в случае расторжения трудового договора по инициативе работника, должны быть предусмотрены законом или

Продолжение на стр. 14-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

действующей у работодателя системой оплаты труда, устанавливаемой коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При установлении в трудовом договоре с конкретным работником названных выплат должны учитываться законные интересы организации, других работников, иных лиц (например, собственника имущества организации), то есть должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.

**Определением Первого кассационного суда общей юрисдикции от 02.03.2020 по делу N 88-4697/2020 данное определение оставлено без изменения.*

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2019 по делу N 33-31782/2019

По мнению суда, сославшегося на ст. 8 ТК РФ, защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе при их нарушении положениями локального нормативного акта, возможно только в рамках индивидуального трудового спора. При этом при рассмотрении индивидуального трудового спора условия локального нормативного акта, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению при рассмотрении индивидуального трудового спора. В трудовом законодательстве отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде локальный нормативный акт в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.07.2019 N 33-14070/2019

По мнению суда, сославшегося на ст. 8, часть 1 ст. 9, часть 3 ст. 11, ст. ст. 164, 165 ТК РФ, в силу приведенных 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.

**Определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 23.12.2019 N 88-1684/2019 данное определение оставлено без изменения.*

Продолжение на стр. 15-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 05.07.2019 N 07АП-4786/2019 по делу N А27-30170/2018

Суд, анализируя ст. 8 ТК РФ, пришел к выводу о том, что локальные нормативные акты принимаются работодателями в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 28.06.2019 N 02АП-7248/2018, 02АП-7249/2018 по делу N А28-17442/2017

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 5, 8 ТК РФ, наличие трудовых отношений между работодателем и его работниками не свидетельствует о том, что все выплаты, которые начисляются работникам, представляют собой оплату их труда.

**Постановлением Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 28.10.2019 N Ф01-5266/2019 данное постановление оставлено без изменения.*

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.04.2019 по делу N 33-6969/2019

По мнению суда, поскольку премирование носит стимулирующий характер и является правом, а не обязанностью работодателя, с учетом положений ст. 8 ТК РФ работодатель вправе самостоятельно определять критерии и порядок выплаты премии на основании изданного им локального нормативного акта.

**Определением Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.01.2020 N 88-785/2020 данное определение оставлено без изменения.*

Постановление Одиннадцатого арбитражного апелляционного суда от 02.04.2019 N 11АП-2029/2019 по делу N А65-23919/2017

Суд, анализируя ст. ст. 8, 166 ТК РФ, пришел к выводу о том, что для работодателей, не финансируемых из федерального бюджета, порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками (нормы суточных), устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом.

**Постановлением Арбитражного суда Поволжского округа от 27.06.2019 N Ф06-32724/2018 данное постановление оставлено без изменения.*

Продолжение на стр. 16-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Арбитражного суда Московского округа от 25.03.2019 N Ф05-3085/2019 по делу N А40-35834/2018

Суд указал, что вопрос о поощрениях работников общества относился к исключительной компетенции генерального директора. По мнению суда, по смыслу ст. 8 ТК РФ приказ генерального директора, содержащий нормы трудового права, является локальным нормативным актом.

Постановление Двенадцатого арбитражного апелляционного суда от 30.11.2020 по делу N А12-10674/2019

«Вопросы премирования работников общества, состоящих с обществом в трудовых отношениях, регулируются трудовым законодательством и в силу ст. ст. 5, 8 ТК РФ, устанавливается локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.»

**Постановлением Арбитражного суда Поволжского округа от 29.03.2021 N Ф06-56220/2019 данное постановление оставлено без изменения.*

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.»

Постановление Четвертого арбитражного апелляционного суда от 09.11.2020 N 04АП-725/2020 по делу N А19-21881/2019

«Положение о служебных командировках работников, утвержденное генеральным директором, на которое сослался истец в тексте апелляционной жалобы, в материалы дела не представлено. Приказы о командировке юрисконсульта Ковалева Н.П. для участия в судебных заседаниях, в которых указан размер суточных выплат работнику, по смыслу ст. 8 ТК РФ не является локальным нормативным актом и его содержание не могло быть учтено судом для определения суточных в размере 700 руб. за каждый день нахождения работника в служебной командировке.»

**Постановлением Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.01.2021 N Ф02-7050/2020 данное постановление оставлено без изменения.*

Продолжение на стр. 18-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 15.09.2020 N 09АП-32886/2020 по делу N А40-3647/2020

«Доводы заявителя апелляционной жалобы о том, что решение подписано неуполномоченным лицом Фонда, отклоняются. Порядок принятия решений о досрочном исключении юридических лиц из реестра участников проекта создания и обеспечения функционирования инновационного центра «Сколково», утвержденный приказом Фонда от 19.10.2018 N 248-Пр, не является правилами проекта, утвержден в соответствии с п. 2.1.3.1 и 8.3 устава Фонда на основании приказа председателя Правления Фонда в целях оптимизации осуществления полномочий между Председателем Правления Фонда и Старшим Вице-Президентом по правовым и административным вопросам, связанным с подписанием уведомлений и решений Фонда о досрочном исключении юридических лиц из реестра участников. Указанный порядок в силу ст. 8 ТК РФ является внутренним локальным документом Фонда, устанавливающим права и обязанности между Фондом и его работниками.»

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 10.09.2020 N 88-4497/2020, 2-125/2020

«Доводы кассационной жалобы о том, что принятыми артелью локальными актами ущемляются права работника, устанавливающими возможность неоднократного лишения выплат за один и тот же дисциплинарный проступок, судебной коллегией не принимаются, поскольку на основании части 2 ст. 5, абзаца 7, ст. 8, части 1 ст. 22 ТК РФ в коллективных договорах, соглашениях, а также в локальных нормативных правовых актах и трудовых договорах возможно закрепление дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, гарантий работникам и случаев их предоставления. Локальный нормативный акт является не соглашением сторон, а документом, выражающим волю работодателя.»

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.08.2020 N 33-14744/2020 по делу N 2-1630/2020

«Предусмотренная локальными актами оплата оперативному персоналу времени приемки смены за 0,25 часа от месячного оклада не противоречит положениям ст. ст. 8, 9 ТК РФ, п. 3.19 Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2019 - 2021 годы, согласно которому время для приемки смены работниками Организаций, работающими на оборудовании, эксплуатируемом в безостановочном режиме, оплачивается,

Продолжение на стр. 18-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

конкретная продолжительность времени и порядок его оплаты устанавливаются непосредственно в Организациях.»

**Определением Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.01.2021 N 88-231/2021 данное определение оставлено без изменения.*

Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 06.08.2020 N Ф07-6780/2020 по делу N А56-25730/2019

«По смыслу приведенных норм Трудового кодекса Российской Федерации в их взаимосвязи, заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда. При этом системы оплаты труда и системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и должны соответствовать трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. Система оплаты труда включает помимо фиксированного размера оплаты труда (оклад, тарифные ставки), доплат и надбавок компенсационного характера доплаты и надбавки стимулирующего характера, к числу которых относится премия, являющаяся мерой поощрения работников за добросовестный и эффективный труд, применение которой относится к компетенции работодателя.»

Кассационное определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2020 N 88А-13331/2020 по делу N 2а-1928/2019

«Таким образом, размер доплаты за сверхурочную работу зависит от количества рабочих смен (дней) в учетном периоде. Между тем, как верно указано судом апелляционной инстанции и не учтено судом первой инстанции, такой порядок оплаты сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени ухудшает положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и в силу части 4 ст. 8 ТК РФ, применению не подлежит.»

Апелляционное определение Приморского краевого суда от 28.02.2020 по делу N 33-768/2020

«Из содержания ст. 8 ТК РФ следует, что при заключении с работником трудового договора, режим работы и отдыха должен определяться в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися локальным правовым актом.»

Продолжение на стр. 19-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 14.01.2021 N Ф02-7050/2020 по делу N А19-21881/2019

«При этом суды отметили, что размер суточных в отсутствие локального нормативного акта организации (документа, распространяющего свое действие на всех работников организации и рассчитанного на неоднократное применение) не может в данном случае превышать 100 рублей за каждый день нахождения работника в служебной командировке (по аналогии с постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2002 N 729). Представленные истцом копии приказов о направлении Ковалевой Н.П. в командировку (индивидуальные акты) по смыслу ст. ст. 8, 168 ТК РФ не являются локальными нормативными актами организации, устанавливающими размер суточных.»

Продолжение на стр. 20-20.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Часть 2

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



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



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



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»