



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ»
ОКТЯБРЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**Обзор
правоприменительной практики за 4 квартал 2023 года**

Настоящий обзор рассмотрен на основании пункта 2.1. раздела 6 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

В МКУ «Управление образования» одной из мер профилактики коррупции является рассмотрение вопросов правоприменительной практики по результатам вступивших в законную силу решений судов, арбитражных судов о признании недействительными ненормативных правовых актов, незаконными решений и действий (бездействия) указанных органов, организаций и их должностных лиц в целях выработки и принятия мер по предупреждению и устранению причин выявленных нарушений.

Рабочей группой учреждения по рассмотрению вопросов правоприменительной практики по результатам вступивших в законную силу решений судов, арбитражных судов о признании недействительными ненормативных правовых актов, незаконными решений и действий (бездействия) федеральных органов государственной власти, органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, других органов, организаций и их должностных лиц в целях выработки и принятия мер по предупреждению и устранению причин выявленных нарушений в 4 квартале 2023 года были рассмотрены приведенные ниже судебные решения.

1. Расторжение трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (соглашение сторон).

А. обратился в суд с иском к ГУП г. Москвы "М" о признании приказа от 13.03.2020 N 314-к об увольнении незаконным, восстановлении на работе в должности водителя автобуса регулярных городских пассажирских маршрутов 4 разряда 9 автоколонны отдела эксплуатации, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда 50000 рублей.

Исковые требования мотивированы тем, что А. работал в ГУП "М" на основании трудового договора № 372э/15-у от 01.02.2016 в должности водителя автобуса регулярных пассажирских маршрутов 4 разряда 9 колонны отдела эксплуатации.

13 марта 2020 г. трудовой договор расторгнут на основании п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон, издан приказ № 372/15/у от 13.03.2020. Вместе с тем, расторгать трудовой договор у истца намерений не было, соглашение о расторжении трудового договора подписано под давлением и угрозой быть уволенным по инициативе работодателя. Истец должен был уйти в ежегодный отпуск, о чем издан приказ. Полагая свои права нарушенными, истец обратился с данным иском в суд.

Решением Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 22 октября 2020 года оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 апреля 2021 года, постановлено:

"Приказ ГУП "М" № 314-к от 13.03.2020 об увольнении А. по п. 1 части первой ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (соглашение сторон) признать незаконным.

Восстановить А. на работе в ГУП "М" в должности водителя автобуса регулярных пассажирских маршрутов 4 разряда.

Взыскать с ГУП "М" в пользу А. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 407 083,60 рублей, в счет компенсации морального вреда 10 000,00 рубля.

Взыскать с ГУП "М" в пользу бюджета города г. Москвы госпошину в размере 7 270,84 рублей".

В кассационной жалобе представитель ГУП города Москвы "М" ФИО8 выражает несогласие с судебными постановлениями, считает, что они вынесены с нарушением норм материального и процессуального права, выводы суда, изложенные в решении, не соответствуют обстоятельствам дела. Указывает, что суды необоснованно отказали ответчику в удовлетворении ходатайства о применении последствий пропуска срока исковой давности. Оспаривает выводы судов о наличии в действиях работодателя признаков давления на А., считая их не доказанными.

Согласно ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Изучив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, проверив по правилам ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в пределах доводов, содержащихся в кассационной жалобе, законность судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, кассационный суд не находит оснований для удовлетворения жалобы. Оснований, предусмотренных

ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, для отмены решения и апелляционного определения в кассационном порядке не имеется.

Как следует из материалов дела и установлено судом, 15 апреля 2016 года между А. и ГУП г. Москвы "М" заключен трудовой договор N 186, согласно которому истец принят на работу на должность водитель автобуса регулярных городских пассажирских маршрутов 4-го разряда, в филиал 16-й автобусный парк ГУП "М", расположенный по адресу: <...>.

Трудовой договор заключен на неопределенный срок, без установления испытательного срока, с оплатой труда повременно-премиальной по часовым тарифным ставкам, с тарифной ставкой присвоенной 4-му разряду - 205,90 руб. Работник должен приступить к выполнению своих трудовых обязанностей с 20.04.2016.

Соглашением от 13 марта 2020 года о расторжении трудового договора N 372/15-у от 01.02.2016 между ГУП г. Москвы "М", в лице заместителя директора филиала по перевозкам Южный ГУП "М" ФИО11 и А., стороны пришли к взаимному согласию о расторжении трудового договора N 372/15-у от 01.02.2016, трудовые отношения между сторонами прекращаются 13.03.2020, днем увольнения работника является последний день работы - 13.03.2020, работодатель обязуется в последний рабочий день выдать оформленную трудовую книжку и произвести с ним полный расчет.

Приказом от 13 марта 2020 года N 314-к А. уволен по соглашению сторон с 13 марта 2020 года в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации. 13 марта 2020 года истец А. ознакомлен с приказом об увольнении.

Оспаривая законность своего увольнения, истец А. указывал, что 13.03.2020 он находился на работе, на линии по своему маршруту. В районе обеда начальник 9-й колонны ФИО15 снял истца с линии и сообщил, что ему необходимо срочно ехать в отдел кадров в 16 парк; в отдел кадров его повезли на автомобиле, в которой также находился ФИО12 -заместитель начальника 9 колонны и еще один сотрудник; в 16 парке втроем пришли в отдел кадров; ФИО12 сказал, что привез водителей, которых надо уволить; сотрудники отдела кадров в свое обеденное время стали оформлять документы и истцу сказали сначала, что он будет уволен по инициативе работодателя, но потом выдали готовый образец заявления, с которого истец написал заявление на увольнение по соглашению сторон; на вопрос истца о том, что он не хочет увольняться, ФИО12 разъяснил, что если не подпишет заявление на увольнение по соглашению сторон, то будет уволен по другой статье, так как в отношении истца возбудят дело по продаже фальшивых билетов. Истец также указал, что троих его коллег уволили таким же образом, без намерения увольняться со стороны работников.

Разрешая спор, суд первой инстанции руководствовался статьями 77 и 78 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая разъяснения, приведенные в п. 20, 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

Частично удовлетворяя исковые требования, дав оценку собранным по делу доказательствам, в том числе объяснениям сторон и допрошенных свидетелей ФИО12, ФИО13, суд первой инстанции пришел к выводу о незаконности увольнения А. по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку увольнение работника по указанному основанию при отсутствии волеизъявления работника на расторжение трудового договора в силу положений действующего трудового законодательства недопустимо, а надлежащие и достоверные доказательства законности увольнения, равно как доказательства наличия у истца добровольного волеизъявления на увольнение по указанному основанию ответчиком в нарушение ст. 56 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в суд представлены не были. С приведенными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанций, дополнительно указав, что по данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований и доводов А., возражений ответчика относительно иска и особенностей, регулирующих спорные отношения норм материального права является вопрос именно о наличии воли каждой из сторон на расторжение трудового договора по соглашению, в рамках же данного дела наличие обоюдной воли и намерения прекратить трудовые отношения у обеих сторон по соглашению от 13.03.2020 не установлено, материалами дела не подтверждено, поскольку воля истца на прекращение трудовых отношений с ответчиком отсутствовала.

Несмотря на то, что трудовое законодательство не содержит определенных правил заключения соглашения о прекращении трудового договора, правовая природа указанного основания прекращения трудового договора, зависящего от взаимного добровольного волеизъявления двух сторон договора, предполагает необходимость установления того, что каждая из сторон должна дать согласие не только на саму возможность прекращения трудового договора по указанному основанию, но и понимать форму и момент заключения соглашения, когда оно будет считаться окончательно оформленным и наступят установленным им юридические последствия.

Судами первой и апелляционной инстанций установлено, что истец был лишен возможности не только оценить правовые последствия подписания им соглашения от 13.03.2020, предоставленного работодателем непосредственно в день его подписания, но и возможности сделать осознанный выбор основания увольнения, выразив тем самым свою истинную волю на прекращение трудового договора по данному основанию, последствием которого являлась потеря работы.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к выводу, что жалоба не подлежит удовлетворению, поскольку суды правильно применили нормы материального и процессуального права. Выводы судов первой и апелляционной инстанций соответствуют фактическим обстоятельствам дела и имеющимся в деле доказательствам.

Доводы кассационной жалобы были предметом исследования судов первой и апелляционной инстанций и им была дана правильная оценка.

Довод кассационной жалобы о том, что истцом пропущен срок давности для обращения с иском в суд, судебной коллегией не может быть принят во внимание.

Частью 1 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В пункте 3 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (в редакции Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.09.2010 N 22) разъяснено, что заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а при разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями 1, 2 и 3 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации, они могут быть восстановлены судом (часть 4 статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации).

В абзаце пятом пункта 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Приведенный в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока для обращения в суд с иском о разрешении индивидуального трудового спора, будучи примерным, ориентирует суды на тщательное исследование всех обстоятельств, послуживших причиной пропуска работником установленного срока обращения в суд для разрешения спора об увольнении.

Рассматривая ходатайство ответчика о пропуске истцом срока для обращения в суд, предусмотренного ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции признал срок пропущенным по уважительным причинам, приняв во внимание доводы истца о том, что в период с 30.03.2020 и по середину июня 2020 года в Москве действовал режим самоизоляции в связи с новой коронавирусной инфекцией, введенный на основании Указа Президента Российской Федерации от

02.04.2020 N 239 "О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)" с последующими продлениями, в связи с чем, у истца не было возможности в срок обратиться в суд, принимая также во внимание, что истец нуждался в квалифицированной юридической помощи.

Суд апелляционной инстанции согласился с приведенными выводами суда первой инстанции.

Таким образом, судами фактически были исследованы обстоятельства, связанные с наличием уважительных причин пропуска обращения в суд, суды обсудили эти обстоятельства, привели соответствующие нормы права и установили наличие таких причин.

Иные доводы кассационной жалобы аналогичны доводам, которые были предметом исследования и оценки судов первой и апелляционной инстанций, и им дана надлежащая правовая оценка в обжалуемых судебных постановлениях, они, по существу, направлены на переоценку собранных по делу доказательств и не опровергают правильность выводов суда об установленных обстоятельствах. Выводы суда, содержащиеся в судебных постановлениях, не противоречат фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанции.

Суд кассационной инстанции приходит к выводу, что судами первой и апелляционной инстанций правильно определены правоотношения, возникшие между сторонами по настоящему делу, а также закон, подлежащий применению, в полном объеме определены и установлены юридически значимые обстоятельства. Исходя из установленных судами первой и апелляционной инстанций фактических обстоятельств дела, суды правильно применили нормы материального права.

В соответствии с ч. 3 ст. 390 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации кассационный суд общей юрисдикции не вправе устанавливать или считать доказанными обстоятельства, которые не были установлены либо были отвергнуты судом первой или апелляционной инстанции.

Несогласие заявителя с установленными по делу обстоятельствами и оценкой судами доказательств, с выводами судов, иная оценка им фактических обстоятельств дела, иное толкование положений законодательства не означает допущенной при рассмотрении дела судебной ошибки и не является основанием для пересмотра судебных актов кассационным судом общей юрисдикции.

Оценка доказательств относится к полномочиям судов первой и апелляционной инстанций.

Нарушений норм материального или процессуального права, указанных в ст. 379.7 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, при разрешении настоящего спора судом допущено не было, в связи с чем оснований для отмены обжалуемых судебных постановлений в кассационном порядке не имеется.

Руководствуясь статьями 379.6, 390, 390.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции.

Решением Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 22 октября 2020 года и апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 14 апреля 2021 года оставить без изменения, кассационную жалобу ГУП города Москвы "М" - без удовлетворения.

2. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» в связи с жалобой гражданина С.А.Иваниченко»

Конституционный Суд Российской Федерации постановил, что сверхурочные работы должны оплачиваться сверх зарплаты с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат.

Конституционный Суд Российской Федерации рассмотрел дело о проверке конституционности части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго Постановления Правительства РФ «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» по жалобе гражданина С.А.Иваниченко.

Заявитель более четырех лет работает по сменному графику сторожем в муниципальном казенном учреждении Анжеро-Судженского городского округа (Кемеровская область) «Центр бухгалтерского учета и хозяйственного обслуживания учреждений культуры». Он получает оклад (с января 2020 года – 3220 рублей) и надбавку за выслугу лет. К заработной плате применяется районный коэффициент, составляющий 1,3, а также производится доплата до МРОТ. Считая, что работодатель неправильно начисляет ему заработную плату, заявитель обратился в суд. По мнению гражданина, существующий способ расчета не обеспечивает повышенную оплату его работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, а потому при расчете компенсационных выплат следует исходить из МРОТ, а не из оклада. Суд первой инстанции частично удовлетворил требования заявителя, однако вышестоящие суды решение изменили, уменьшив взысканную с работодателя сумму недоначисленной заработной платы, и указали, что требование производить расчет компенсационных выплат исходя из МРОТ основано на неверном толковании норм материального права.

По мнению заявителя, оспариваемые нормы не соответствуют Конституции Российской Федерации, ее статьям 6, 15, 17, 18, 19 и 55, т.к. позволяют исчислять размер оплаты сверхурочной работы и работы в ночное время, исходя только из оклада работника, причем установленного в размере менее МРОТ. Такой подход не

только не обеспечивает повышенную оплату труда в условиях, отклоняющихся от нормальных, но и позволяет оплачивать его в меньшем размере, чем обычную работу.

Позиция Конституционного Суда Российской Федерации.

Конституция Российской Федерации предусматривает право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже МРОТ. Определение справедливой заработной платы должно основываться на количестве и качестве труда и учитывать повышение размера его оплаты при отклонении условий работы от нормальных. Работа в ночное время является одним из этих случаев. Размеры повышения ее оплаты устанавливаются Правительством Российской Федерации. Это гарантирует работнику право на справедливую зарплату, отвечает целям трудового законодательства, согласуется с основными направлениями государственной политики в области охраны труда и не противоречит Конституции Российской Федерации. Однако когда тарифная ставка или оклад работника оказывается меньше МРОТ, то установленный Правительством Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты работы в ночное время увеличивает зарплату лишь формально. Фактически же, адекватная компенсация повышенных трудозатрат за работу ночью не обеспечивается. Исходя из этого, законодатель и Правительство Российской Федерации вправе принять меры по совершенствованию правового регулирования.

Повышенная оплата сверхурочных и работы в ночное время не может входить в зарплату, не превышающую МРОТ. Иначе при установлении тарифных ставок и окладов менее МРОТ и применения «доплат до МРОТ» повышенная оплата труда при отклонении условий работы от нормальных будет поглощаться этими доплатами. Что не согласуется с правовой природой МРОТ как конституционной гарантии и с целевым предназначением этих выплат.

Зарплата работника наряду с окладом или тарифной ставкой может включать в себя компенсационные и стимулирующие выплаты. Законодательство не устанавливает допустимого соотношения между тарифной частью заработной платы (ставкой либо окладом) и надтарифной и четко не определяет, какие выплаты, входящие в состав зарплаты, подлежат увеличению при оплате сверхурочных работ. По этой причине зачастую сверхурочная работа оплачивается исходя лишь из тарифной ставки или оклада, которые, как правило, составляют не более 10–25% всей зарплаты. Соответственно работник, выполняющий сверхурочную работу, получает оплату, размер которой может не только не превышать, но и оказаться ниже оплаты за ту же работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Однако компенсационные и стимулирующие выплаты являются неотъемлемой частью оплаты труда и должны начисляться за все отработанное время (в том числе сверхурочно). Иное приводило бы к недопустимому снижению зарплаты работников, трудившихся сверхурочно, и они оказывались бы в худшем положении по сравнению выполнявшими ту же работу в нормальных условиях.

Таким образом, оспариваемая норма Трудового кодекса Российской Федерации не согласуется с принципами равенства, справедливости, уважения человека труда, нарушает право на справедливую оплату труда и признается неконституционной.

Конституционный Суд Российской Федерации признал положения части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации не соответствующими Конституции Российской Федерации, в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника, а именно из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

Абзац второй Постановления Правительства Российской Федерации «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» признан не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку он в системе действующего правового регулирования обязывает работодателя произвести оплату работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с оплатой такой же работы, выполняемой в период, не относящийся к ночному времени.

Федеральному законодателю надлежит внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения, в частности предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы, с тем чтобы обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

До внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом: время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной

(за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату

труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Указанное выше не является основанием для одностороннего отказа работодателя от исполнения условий коллективных договоров, локальных нормативных актов и трудовых договоров, предусматривающих оплату сверхурочной работы в более высоком размере, а равно и для произвольной отмены работодателем фактически сложившегося в конкретной организации более льготного порядка оплаты сверхурочной работы

Дело заявителя подлежит пересмотру.