

Ответы Верховного Суда РФ на вопросы применения законодательства в сфере трудовых и служебных правоотношений

© Д.Л. ЩУР,
К.Э.Н.

Январь, 2008

Как известно, Президиум Верховного Суда РФ ежеквартально утверждает обзор судебной практики применения Верховного Суда РФ (статья 62 Закона РФ от 08.07.1981 «О судостроительстве РСФСР»). Вместе с анализом судебной практики Управление по работе с законодательством Верховного Суда РФ дает ответы на вопросы, возникающие при применении судами отдельных нормативных правовых актов. В связи с тем, что те же вопросы возникают и у работодателей, а также сотрудников юридических и кадровых служб, при защите интересов работодателя в спорах, вытекающих из трудовых и служебных правоотношений, а также связанных с ними отношений по делам об административных правонарушениях, представляется целесообразным ознакомить читателей с позицией Верховного Суда РФ по некоторым из них.

О сроке обращения работника в суд (применение статьи 392 Трудового кодекса РФ)

Подлежит ли применению месячный срок, установленный статьей 392 Трудового кодекса РФ для споров об увольнении, к спорам о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения, если работником не предъявляется требование о восстановлении на работе?

Из Постановления Президиума Верховного Суда РФ от 07.11.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2007 года» следует, что поскольку при разрешении спора о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения суд проверяет законность увольнения работника, то есть рассматривает по существу спор об увольнении, то к указанным спорам подлежит применению месячный срок, установленный статьей 392 Трудового кодекса РФ, вне зависимости от того, заявлялось ли работником требование о восстановлении на работе.

О проверке законности и обоснованности применения всех дисциплинарных взысканий (применение пункта 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ)

Подлежит ли проверке законность и обоснованность всех дисциплинарных взысканий, предшествовавших увольнению работника на основании пункта 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ, если срок на их обжалование, установленный статьей 392 данного Кодекса, истек?

В Постановлении Президиума Верховного Суда РФ от 01.08.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за II квартал 2007 года» поясняется следующее.

Статьей 392 Трудового кодекса РФ установлен 3-месячный срок для обращения работников в суд за разрешением индивидуального трудового спора и месячный для их обращения за разрешением спора об увольнении.

Разрешение трудовых споров осуществляется в порядке гражданского судопроизводства, основополагающими принципами которого являются принципы состязательности и диспозитивности.

Суд, разрешая спор, согласно части 3 статьи 196 Гражданского процессуального кодекса РФ, исходит из заявленных истцом требований.

Поэтому если истец не оспаривает наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания (например, оспаривает лишь отсутствие повода для увольнения, нарушение порядка увольнения), то суд не проверяет законность и обоснованность их наложения.

Если же истец оспаривает все наложенные на него до вынесения приказа об увольнении дисциплинарные взыскания либо некоторые из них, то суд при проверке доводов истца проверяет (при наличии соответствующих заявлений ответчика) законность и обоснованность наложения дисциплинарных взысканий, в том числе с учетом соблюдения сроков на их оспаривание.

Об оформлении трудовых отношений в связи с преобразованием обособленного подразделения в филиал (применение статьи 73 Трудового кодекса РФ)

Каким образом следует оформлять работников при преобразовании обособленного структурного подразделения юридического лица в филиал, если при преобразовании все условия труда работников (трудовые функции, режим рабочего времени, а также адрес организации) остались прежними? Какую запись, кроме записи о преобразовании, необходимо внести в трудовые книжки работников?

Из Постановления Президиума Верховного Суда РФ от 23.11.2005 «Ответы на вопросы о практике применения судами Кодекса РФ об административных правонарушениях, жилищного и земельного законодательства, иных федеральных законов» следует, что, так как при преобразовании обособленного структурного подразделения в филиал произошли изменения организационных условий труда, при решении вопроса об оформлении работников необходимо исходить из следующих норм Трудового кодекса РФ.

Согласно части первой статьи 73 Трудового кодекса РФ* по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом (часть вторая статьи 73 Кодекса¹).

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» в трудовой книжке работника отражаются сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона).

Таким образом, трудовая книжка должна содержать сведения об изменении трудовой функции работника и существенных условий труда.

Требования вносить запись в трудовую книжку в случаях, когда при преобразовании обособленного структурного подразделения юридического лица в филиал работники продолжают работать без изменения трудовой функции, действующее законодательство не содержит.

О подаче искового заявления о взыскании задолженности по заработной плате (применение статьи 29 Гражданского процессуального кодекса РФ)

Возможна ли подача искового заявления о взыскании задолженности по заработной плате по месту жительства истца на основании части 6 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса РФ?

В Постановлении Президиума Верховного Суда РФ от 27.09.2006 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за II квартал 2006 года» поясняется следующее.

На основании статьи 29 Гражданского процессуального кодекса РФ в суд по месту жительства истца могут предъявляться иски о восстановлении трудовых, пенсионных и жилищных прав, возврате имущества или его стоимости, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста.

Поскольку иск о взыскании с работодателя задолженности по заработной плате не связан с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением и другими, указанными в части 6 статьи 29 Гражданского процессуального кодекса РФ обстоятельствами, он не может быть предъявлен по месту жительства истца.

Такой иск предъявляется в суд по месту нахождения ответчика (статья 28 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Об установлении фактов получения заработной платы (применение статей 264—265 Гражданского процессуального кодекса РФ)

¹ Статья 74 в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

Возможно ли установление в судебном порядке фактов получения гражданами заработной платы в определенном размере в случае утраты первичных бухгалтерских документов о зарплате этих граждан, если это необходимо для назначения им пенсии?

Ответ в Постановлении Президиума Верховного Суда РФ от 04.05.2005, 11.05.2005, 18.05.2005 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за I квартал 2005 года» сформулирован следующим образом.

Согласно статьям 264 и 265 Гражданского процессуального кодекса РФ суд устанавливает факты, от которых зависит возникновение, изменение, прекращение личных или имущественных прав граждан в случае невозможности получения в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, или при невозможности восстановления утраченных документов.

При этом содержащийся в статье 264 Гражданского процессуального кодекса РФ перечень фактов, подлежащих установлению в судебном порядке, не является исчерпывающим.

Установление судом юридического факта также должно отвечать требованиям части 3 статьи 263 Гражданского процессуального кодекса РФ, исключающей возможность рассмотрения дела в порядке особого производства в случае возникновения спора о праве.

Как следует из Федерального закона от 17.12.2001 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», трудовые пенсии могут состоять из трех частей, в том числе страховой (статья 5), которая рассчитывается при оценке пенсионных прав, приобретенных до 01.01.2002, исходя из величины среднемесячного заработка застрахованного лица за 2000—2001 годы по сведениям индивидуального (персонифицированного) учета в системе обязательного пенсионного страхования, либо за любые 60 месяцев подряд на основании документов, выдаваемых в установленном порядке работодателями (статья 30).

Таким образом, получение гражданами заработной платы в определенном размере относится к числу фактов, от которых зависит возникновение определенных имущественных прав (расчет пенсии из наиболее выгодного варианта среднемесячного заработка) у данных лиц.

Следовательно, в случае невозможности получения гражданами надлежащих документов, удостоверяющих получение заработной платы в определенном размере, во внесудебном порядке установление указанных фактов, имеющих юридическое значение, возможно в судебном порядке.

Вместе с тем установление судом юридического факта должно отвечать не только требованиям статей 264, 265 Гражданского процессуального кодекса РФ, но и требованиям части 3 статьи 263 Гражданского процессуального кодекса РФ, исключающей возможность рассмотрения дела в порядке особого производства, в случае возникновения спора о праве. Поэтому в случае возникновения спора о праве на расчет пенсии из наиболее выгодного варианта среднемесячного заработка такой спор должен быть разрешен в исковом порядке.

О возможности подтверждения заработной платы свидетельскими показаниями (применение статей 55, 60, 67 Гражданского процессуального кодекса РФ)

Может ли быть подтверждено получение заработной платы в определенном размере в случае утраты первичных бухгалтерских документов о зарплате граждан свидетельскими показаниями?

В Постановлении Президиума Верховного Суда РФ от 04.05.2005, 11.05.2005, 18.05.2005 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за I квартал 2005 года» дается следующий ответ на данный вопрос.

В силу статьи 55 Гражданского процессуального кодекса РФ обстоятельства, подлежащие доказыванию по делу, могут устанавливаться, в частности, с помощью показаний свидетелей.

Вместе с тем статья 60 Гражданского процессуального кодекса РФ предусматривает, что обстоятельства дела, которые в соответствии с законом должны быть подтверждены определенными средствами доказывания, не могут подтверждаться никакими другими доказательствами.

Согласно статье 1 Федерального закона от 17.12.2001 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» установление трудовых пенсий осуществляется в соответствии с указанным Федеральным законом, который не содержит каких-либо ограничений в способах доказывания получения заработной платы в определенном размере.

Поэтому суд вправе принять во внимание любые средства доказывания, предусмотренные гражданским процессуальным законодательством, в том числе и показания свидетелей при разрешении вопроса о размере зара-

ботной платы гражданина, исходя из которого рассчитывается среднемесячный заработок, необходимый для определения страховой части пенсии при оценке пенсионных прав граждан.

Вместе с тем следует учитывать, что согласно части 1 статьи 57 Гражданского процессуального кодекса РФ суд вправе предложить гражданину представить дополнительные доказательства, а также оказать содействие в их собирании.

В случае невозможности подтверждения указанного обстоятельства иными доказательствами, кроме свидетельских показаний, суд оценивает свидетельские показания в том числе и на предмет их достоверности и достаточности (статья 67 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Об отнесении споров о возмещении ущерба, причиненного работниками имуществом третьих лиц (применение статей 238, 241 Трудового кодекса РФ)

К каким спорам (возникающим из гражданско-правовых или трудовых отношений) относятся дела по искам работодателей к работникам о возмещении ущерба в порядке регресса, причиненного третьим лицам работниками при исполнении своих служебных обязанностей в результате дорожно-транспортного происшествия, и какова подсудность указанной категории дел?

Отвечая на данный вопрос (Постановление Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 09.02.2005 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2004 года») Верховный Суд РФ исходил из следующего.

В соответствии со статьей 238 Трудового кодекса Российской Федерации работник несет материальную ответственность за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им (работодателем) ущерба иным лицам.

При этом за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом или иным федеральным законом (статья 241 Трудового кодекса РФ).

В том случае, если ущерб причинен третьим лицам работником, который в момент совершения дорожно-транспортного происшествия находился при исполнении им своих служебных обязанностей, на данные правоотношения должны распространяться требования статей 238, 241 Трудового кодекса РФ, поскольку указанный спор возникает из трудовых отношений.

Соответственно, если работодатель предъявляет к работнику в порядке регресса иск о возмещении ущерба, причиненного работником третьим лицам, то указанная категория дел в соответствии с пунктом 6 части 1 статьи 23 Гражданского процессуального кодекса РФ подлежит рассмотрению мировым судьей, как дела, возникающие из трудовых отношений.

О сроке, за который могут быть взысканы денежные требования работника (применение статьи 395 Трудового кодекса РФ)

За какой срок могут быть взысканы денежные требования работника?

Как следует из Постановления Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 06.10.2004 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за II квартал 2004 года», согласно статье 395 Трудового кодекса РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Статья 395 Трудового кодекса РФ не содержит ограничения по сроку, за который могут быть взысканы денежные требования работника. Единственным условием удовлетворения денежных требований работника является их обоснованность.

Таким образом, при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере без ограничения срока.

О применении исковой давности в трудовых спорах (применение статьи 199 Гражданского кодекса РФ)

Возможно ли применение положений статьи 199 Гражданского кодекса РФ по аналогии к спорам, вытекающим из трудовых правоотношений?

Из Постановления Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 03.12.2004, 24.12.2004 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2003 года» следует, что поскольку в законодательстве не урегулирован порядок применения судом сроков на обращение в суд, установленных в статье 392 Трудового кодекса РФ, то следует на основании части 3 статьи 11 Гражданского процессуального кодекса РФ применять норму, регулиющую сходные отношения (аналогию закона). Такой нормой может считаться статья 199 Гражданского кодекса РФ.

Пунктом 2 статьи 199 Гражданского кодекса РФ установлено, что исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения.

Таким образом, применение последствий пропуска срока на обращение с заявлением в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленного в статье 392 Трудового кодекса РФ, возможно только по заявлению стороны, участвующей в деле (ответчика), сделанному до вынесения решения судом первой инстанции.

***О необходимости указания причины увольнения руководителя организации
(применение пункта 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ)***

Должен ли в случае расторжения трудового договора с руководителем организации в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ соответствующий орган или лицо, принявшее это решение, указывать конкретную причину увольнения?

Согласно Постановлению Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 12.03.2003 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2002 года» в соответствии со статьей 279 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа) допускается и при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя.

Таким образом, действующий Трудовой кодекс РФ предусматривает право указанных выше лиц, избравших (назначивших) руководителя на должность, освободить его от должности в любой момент до истечения срока трудового договора.

Поэтому в случае обращения руководителя организации, уволенного по основаниям, установленным пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ, в суд с требованием о восстановлении в занимаемой должности суд правомочен оценивать лишь соблюдение указанными в данной норме лицами процедуры расторжения трудового договора, не рассматривая вопрос о причинах досрочного прекращения трудовых отношений с этим руководителем, поскольку данные полномочия являются исключительным правом уполномоченного органа либо собственника имущества юридического лица.

О привлечении к административной ответственности за нарушение трудового законодательства (применение статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях)

Подлежит ли должностное лицо привлечению к административной ответственности по части 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях в случае, если к моменту рассмотрения дела об административном правонарушении истек годичный срок, в течение которого это лицо считалось подвергнутым административному наказанию за совершенное ранее аналогичное административное правонарушение?

Как следует из Постановления Президиума Верховного Суда РФ от 07.03.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2006 года», часть 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривает административную ответственность за нарушение

законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение.

В соответствии со статьей 4.6 Кодекса РФ об административных правонарушениях лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию в течение 1 года со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания.

Таким образом, для квалификации действий должностного лица по части 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях РФ имеет значение совершение им нарушения законодательства о труде и об охране труда в течение 1 года со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания за аналогичное административное правонарушение.

Истечение указанного годовичного срока к моменту рассмотрения дела об административном правонарушении на квалификацию действий лица по части 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях не влияет.

Какому органу — суду или Федеральной инспекции труда — подведомственно дело о предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях административном правонарушении, совершенном предпринимателем без образования юридического лица и не влекущем административного приостановления деятельности (например, нарушение при составлении графика отпусков, незначительная задержка расчета при увольнении)?

Отвечая на данный вопрос (Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 07.03.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2006 года») Верховный Суд РФ исходил из следующего.

Согласно части 1 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда²; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 5 до 50 минимальных размеров оплаты труда³ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц — от 300 до 500 минимальных размеров оплаты труда⁴ или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

В соответствии с частью 1 статьи 23.12 Кодекса РФ об административных правонарушениях дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27 Кодекса, рассматривают Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда.

Вместе с тем согласно части 1 статьи 3.12 Кодекса наказание в виде административного приостановления деятельности назначается судьей.

Исходя из части 2 статьи 23.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях, дела об административных правонарушениях, предусмотренных частью 1 статьи 5.27 Кодекса, рассматриваются судьями в случаях, если орган или должностное лицо, к которым поступило дело о таком административном правонарушении, передает его на рассмотрение судье.

Факт такой передачи не означает, что судьей должно быть назначено наказание только в виде приостановления деятельности. При этом должны учитываться общие правила назначения административного наказания (статья 4.1 Кодекса), обстоятельства, смягчающие и отягчающие административную ответственность (статьи 4.2 и 4.3 Кодекса).

Подлежит ли привлечению к административной ответственности лицо, в действиях которого имеются признаки административного правонарушения, предусмотренного частью 1 или частью 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, в случае, если к моменту возбуждения дела такое лицо перестало осуществлять организационно-

² В соответствии с новой редакцией статьи 5.27, измененной в соответствии с Федеральными законами от 20.04.2007 № 54-ФЗ и от 22.06.2007 № 116-ФЗ — от 1000 до 5000 рублей.

³ В соответствии с новой редакцией статьи 5.27, измененной в соответствии с Федеральными законами от 20.04.2007 № 54-ФЗ и от 22.06.2007 № 116-ФЗ — от 1000 до 5000 рублей.

⁴ В соответствии с новой редакцией статьи 5.27, измененной в соответствии с Федеральными законами от 20.04.2007 № 54-ФЗ и от 22.06.2007 № 116-ФЗ — от 30 000 до 50 000 рублей.

распорядительные функции руководителя предприятия?

В Постановлении Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 27.09.2006 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за II квартал 2006 года» поясняется следующее.

Статья 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривает административную ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда.

Субъектом указанного правонарушения может быть должностное лицо.

Согласно статье 2.4 Кодекса РФ об административных правонарушениях административной ответственности подлежит должностное лицо в случае совершения им административного правонарушения в связи с неисполнением либо ненадлежащим исполнением своих служебных обязанностей.

При этом в соответствии с примечанием к вышеуказанной норме совершившие административные правонарушения в связи с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций руководители и другие работники организаций несут административную ответственность как должностные лица, если законом не установлено иное.

Следовательно, руководитель предприятия, допустивший нарушение законодательства о труде (например, невыплату заработной платы работникам предприятия), является субъектом правонарушения, предусмотренного статьей 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Прекращение трудовых отношений с руководителем предприятия, осуществлявшим организационно-распорядительные функции, не исключает возможности возбуждения производства по делу об административном правонарушении в отношении этого лица и привлечения его к административной ответственности, так как правонарушение было допущено им в период исполнения служебных обязанностей.

Таким образом, поскольку на момент совершения правонарушения, предусмотренного частью 1 или частью 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, указанное лицо являлось субъектом правонарушения, оно может быть привлечено к административной ответственности вне зависимости от того, что к моменту возбуждения дела такое лицо утратило статус руководителя предприятия и перестало осуществлять организационно-распорядительные функции.

Правомерно ли привлечение к административной ответственности по части 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях генерального директора унитарного предприятия за нарушение сроков выплаты заработной платы, если ранее он был привлечен к ответственности по части 1 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях за аналогичное нарушение как директор филиала юридического лица и срок, предусмотренный статьей 4.6 Кодекса РФ об административных правонарушениях (1 год), не истек? Как поступить в случае, если руководитель был привлечен к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда по части 1 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях в одной организации, а затем в течение 1 года совершил аналогичное нарушение, являясь руководителем в другой организации?

Из Постановления Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 29.11.2006 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2006 года» следует такой ответ Верховного Суда РФ:

Согласно части 2 статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

В соответствии со статьей 4.6 названного Кодекса лицо, которому назначено административное наказание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному наказанию в течение 1 года со дня окончания исполнения постановления о назначении административного наказания.

Поскольку нормой части 2 статьи 5.27 Кодекса наступление административной ответственности не ставится в зависимость от того, совершены ли аналогичные правонарушения о труде и об охране труда должностным лицом на одном предприятии или они совершены за время работы в разных организациях, руководитель, ранее привлеченный к административной ответственности за нарушение законодательства о труде и об охране труда по части 1

статьи 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях в одной организации, а затем в течение 1 года совершивший аналогичное нарушение, являясь руководителем другой организации, может быть привлечен к ответственности на основании части 2 статьи 5.27 Кодекса вне зависимости от указанных выше обстоятельств.

О привлечении работника к административной ответственности за хищение имущества предприятия (применение статьи 7.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях)

Подлежит ли привлечению к административной ответственности по статье 7.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях работник, задержанный на проходной предприятия при попытке выноса продукции этого предприятия?

В Постановлении Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 07.06.2007 и 14.06.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за I квартал 2006 года» поясняется, что статья 7.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях предусматривает административную ответственность за мелкое хищение чужого имущества путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты при отсутствии признаков преступлений, предусмотренных частями 2, 3 и 4 статьи 158, частями 2 и 3 статьи 159 и частями 2 и 3 статьи 160 Уголовного кодекса РФ.

Примечание. Хищение чужого имущества признается мелким, если стоимость похищенного имущества не превышает 1 минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством Российской Федерации.

Под хищением понимаются совершенные с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившие ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества.

Мелкое хищение путем кражи образует состав административного правонарушения с момента тайного изъятия чужого имущества и возможности им распорядиться.

С субъективной стороны хищение предполагает наличие у виновного лица прямого умысла, направленного на завладение чужим имуществом с целью обращения его в свою пользу.

Следовательно, с момента изъятия имущества у собственника виновное лицо имеет реальную возможность распорядиться таким имуществом.

Таким образом, поскольку в действиях работника присутствовал умысел на завладение продукцией предприятия и произошло ее фактическое изъятие, содеянное образует состав правонарушения, предусмотренный статьей 7.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях, несмотря на то, что данное лицо было задержано на проходной предприятия, а не за его пределами.

О праве сотрудников органов внутренних дел на отпуск по уходу за ребенком (применение статьи 256 Трудового кодекса РФ)

Возможно ли распространение части второй статьи 256 Трудового кодекса РФ на сотрудников органов внутренних дел, которые являются отцами детей до 3 лет, и предоставление указанным сотрудникам отпусков по уходу за ребенком вне зависимости от того, могут ли осуществлять уход за детьми их матери?

Отвечая на данный вопрос (Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 07.11.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2007 года») Верховный Суд РФ исходил из следующего.

Согласно части второй статьи 256 Трудового кодекса РФ отпуск по уходу за ребенком может быть использован полностью или по частям отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

Из данной нормы следует, что отпуск по уходу за ребенком предоставляется любому из родственников, в том числе и отцу.

Единое нормативное регулирование деятельности органов внутренних дел (в том числе милиции) осуществляется Законом РФ от 18.04.1991 «О милиции» и Положением о службе в органах внутренних дел, утвержденным постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.1992 № 4202-I.

Вышеназванным Законом не урегулированы отношения по предоставлению отпуска по уходу за ребенком сотрудникам милиции.

Вместе с тем в соответствии с абзацем седьмым статьи 54 Положения о службе в органах внутренних дел (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ) отцы — сотрудники органов внутренних дел, воспитыва-

ющие детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения), пользуются правовыми и социальными гарантиями, установленными законодательством Российской Федерации для этой категории населения.

Таким образом, абзац седьмой статьи 54 Положения (в редакции Федерального закона от 22.08.2004 № 122-ФЗ) ограничивает предоставление отпуска по уходу за ребенком отцу — сотруднику милиции случаями, исключяющими возможность ухода за ребенком матерью.

Поскольку вопрос о предоставлении отпуска по уходу за ребенком отцам — сотрудникам органов внутренних дел определен положением специального нормативного акта, изложенным в редакции Федерального закона, то часть вторая статьи 256 Трудового кодекса РФ применению не подлежит.

Следовательно, предоставление отпусков по уходу за ребенком отцам — сотрудникам милиции возможно только в случаях, исключающих возможность ухода за ребенком матерью.

О подсудности дел по искам сотрудников органов внутренних дел о взыскании денежных выплат (применение статьи 24 Гражданского процессуального кодекса РФ)

К подсудности какого суда (районного или мирового) относятся дела по искам сотрудников органов внутренних дел:

- *о взыскании денежных выплат за фактическое участие в контртеррористических операциях;*
- *о предоставлении компенсации за работу в сверхурочное время;*
- *о взыскании денежного довольствия?*

Из Постановления Президиума Верховного Суда РФ от 07.11.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2007 года» следует, что дела по искам сотрудников органов внутренних дел о взыскании денежных выплат за фактическое участие в контртеррористических операциях, о предоставлении компенсации за работу в сверхурочное время, о взыскании денежного довольствия относятся к делам, возникающим из отношений по осуществлению государственной службы в правоохранительных органах. Согласно правилу определения родовой подсудности, содержащемуся в статье 24 Гражданского процессуального кодекса РФ, гражданские дела, подведомственные судам, за исключением дел, предусмотренных статьями 23, 25, 26 и 27 указанного Кодекса, подсудны районным судам в качестве суда первой инстанции. Дела, возникающие из отношений по осуществлению государственной службы в правоохранительных органах, не отнесены статьей 23 Гражданского процессуального кодекса РФ к подсудности мирового судьи. Поэтому эти дела подсудны районным судам.

О возмещении вреда здоровью, причиненного при исполнении служебных обязанностей (применение статей 1084—1086 Гражданского кодекса РФ)

Может ли суд при рассмотрении дел по искам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел о возмещении вреда здоровью, причиненного при исполнении ими обязанностей военной службы, служебных обязанностей, назначить проведение медико-социальной экспертизы на предмет установления степени утраты профессиональной трудоспособности этих лиц?

Как следует из Постановления Президиума Верховного Суда РФ от 30.05.2007 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за I квартал 2007 года», в соответствии с частью 1 статьи 79 Гражданского процессуального кодекса РФ для разъяснения возникающих при рассмотрении дела вопросов, требующих специальных познаний в области науки, техники, искусства, ремесла, суд назначает экспертизу. Проведение экспертизы может быть поручено судебной-экспертному учреждению, конкретному эксперту или нескольким экспертам.

Согласно статье 1084 Гражданского кодекса РФ вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении обязанностей военной службы, службы в милиции, возмещается по правилам, предусмотренным главой 59 данного Кодекса, если законом или договором не предусмотрен более высокий размер ответственности.

В силу пункта 1 статьи 1085 Гражданского кодекса РФ при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит, в частности, утраченный потерпевшим заработок (доход).

Размер подлежащего возмещению утраченного потерпевшим заработка (дохода) определяется в процентах к его среднему месячному заработку (доходу) до увечья или иного повреждения здоровья либо до утраты им трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при отсутствии профессиональной трудоспособности — степени утраты общей трудоспособности (пункт 1 статьи 1086 Гражданского кодекса РФ).

Таким образом, для определения размера утраченного военнослужащими, сотрудниками органов внутренних дел заработка, подлежащего возмещению, необходимо определить степень утраты ими профессиональной трудоспособности.

Для определения степени утраты профессиональной трудоспособности в случае возникновения спора, разрешаемого судом, требуются специальные познания в области медицины, в связи с чем судом должна назначаться судебно-медицинская экспертиза, которая может быть поручена специалистам в области военно-врачебной экспертизы и медико-социальной экспертизы.

О сроке обращения сотрудника органов внутренних дел в суд за разрешением спора материального характера (применение статьи 392 Трудового кодекса РФ или статьи 196 Гражданского кодекса РФ)

Какой из сроков — срок исковой давности, предусмотренный статьей 196 Гражданского кодекса РФ, или срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора, установленный статьей 392 Трудового кодекса РФ, подлежит применению при рассмотрении дел по искам сотрудников органов внутренних дел в том случае, если они обращаются с требованиями материального характера (например, о взыскании недополученных сумм денежного довольствия)? За какой период, в случае удовлетворения судом названных требований, должны быть выплачены сотрудникам органов внутренних дел причитающиеся им суммы?

Отвечая на данный вопрос (Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 08.12.2004 «Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за III квартал 2004 года») Верховный Суд РФ исходил из следующего.

Порядок прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел установлен Законом Российской Федерации от 18.04.1991 «О милиции», а также Положением о службе в органах внутренних дел, утвержденным Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.1992.

Однако вышеуказанными нормативными правовыми актами не предусмотрен срок для защиты прав материального характера по искам сотрудников органов внутренних дел.

Согласно статье 37 Конституции РФ граждане Российской Федерации вправе свободно выбирать род деятельности и профессию.

Юридическим оформлением выбора гражданина является, в частности, заключение контракта о прохождении службы или трудового договора (контракта).

Таким образом, прохождение службы в органах внутренних дел является реализацией гражданами принадлежащего им права на труд, исходя из чего при рассмотрении дел по искам сотрудников органов внутренних дел, в том случае если последние обращаются с требованиями материального характера, подлежит применению статья 392 Трудового кодекса РФ (3-месячный срок обращения в суд).

Что касается периода, за который подлежат удовлетворению денежные требования сотрудников органов внутренних дел, то при решении этого вопроса необходимо исходить из того, что согласно статье 395 Трудового кодекса РФ при признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Данная норма не содержит ограничения по сроку, за который могут быть взысканы денежные требования работника. Единственным условием удовлетворения денежных требований работника является их обоснованность.

Из вышеизложенного следует, что при признании органом, рассматривающим спор, денежных требований сотрудника органов внутренних дел обоснованными взыскание производится за весь период невыплаты (недоплаты) без ограничения каким-либо сроком с учетом требований, содержащихся в статье 395 Трудового кодекса РФ.