

**Аналитический отчет по результатам анализа и обобщения материалов
правоприменительной практики определения и оплаты периодов невыполнения
работником трудовых обязанностей**

А.В. Кузьменко
доцент, к.ю.н., кафедра трудового и социального права СПбГУ
199034, РФ, Санкт-Петербург, Университетская набережная, 7/9
a.kuzmenko@spbu.ru

М.В. Филиппова
доцент, к.ю.н., кафедра трудового и социального права СПбГУ
199034, РФ, Санкт-Петербург, Университетская набережная, 7/9
m.v.filippova@spbu.ru

Аннотация.

В рамках проведенного мониторинга была проанализирована правоприменительная практика определения и оплаты различных периодов фактического невыполнения работником трудовых обязанностей (простоя, вынужденного прогула и пр.). Различия в оплате указанных периодов порождают разногласия между сторонами трудового договора в части квалификации этих периодов. Авторы положительно оценивают практику применения норм трудового законодательства о периодах простоя, неисполнения работником своих трудовых обязанностей, лишения работника возможности трудиться. Судебные решения в части применения указанных выше положений ТК РФ отличает в целом единство подходов к оценке фактических обстоятельств и согласованность выводов. Причины возникавших на практике проблем кроются, как представляется, в ошибках конкретных правоприменителей, а не в недостатках нормативного регулирования. Основной проблемой, как показывает анализ судебных решений, является неоднозначный подход судов к оценке правомерности введения простоя для восстановленных работников при сокращении занимаемых ими ранее должностей или даже при прекращении в организации того вида трудовой деятельности, которой эти работники занимались ранее. Преобладающий в судебной практике подход защищает права восстановленных работников (как незаконно уволенных ранее), с другой стороны, в известной мере нарушает права работодателя. В связи с этим наиболее целесообразным представляется либо уточнение определения простоя в части понятия «временной приостановки работы» в ТК РФ, либо обобщение правоприменительной практики по данному вопросу и закрепление ее на уровне обзора судебной практики или постановления Пленума Верховного Суда РФ.

Ключевые слова.

Простой; вынужденный прогул; невыполнение трудовых обязанностей; средний заработок; должностной оклад; тарифная ставка.

Введение.

Трудовая деятельность работника включает не только периоды фактической работы, но и иные периоды времени, когда работник не исполняет свои трудовые обязанности. К этим периодам относятся, в частности, периоды: простоя; неисполнения работником своих трудовых обязанностей в силу различных причин; лишения работника возможности трудиться (вынужденного прогула).

Различия в оплате указанных периодов порождают разногласия между сторонами трудового договора в части квалификации этих периодов. Данные разногласия часто являются предметом трудового спора, в том числе при разрешении споров о незаконном увольнении работника, о признании отношений между сторонами трудовыми и пр.

В этой связи особый интерес приобретает анализ проблем, возникающих в ходе разрешения разногласий между сторонами трудового договора в части квалификации спорных периодов неисполнения работником своих трудовых обязанностей.

Базу исследования составили решения кассационных инстанций судов общей юрисдикции за период 2022-2023 гг. (частично 2021 г.) по вопросам, связанным с квалификацией периодов неисполнения работником своих трудовых обязанностей в различного рода трудовых спорах и их оплатой.

Было проанализировано 75 судебных решений, полученных методом контекстного поиска в информационно-правовой системе «Консультант Плюс».

Выбор в качестве базы исследования решений кассационных инстанций был продиктован стремлением выявить наиболее устоявшиеся позиции правоприменительной практики.

1. Нормативное регулирование периодов невыполнения работником трудовых обязанностей.

При принятии любых кадровых решений работодатель связан обязанностью соблюдать гарантии, установленные для работников. Система гарантий, направленных на защиту права работника на труд в части, связанной с лишением работника возможности фактически исполнять свои трудовые обязанности, представлена в ТК РФ рядом статей.

Статья 72.2 дает определение простоя - временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3). Виды простоя указаны в ст. 157 ТК РФ, устанавливающей варианты оплаты периодов простоя в зависимости от его причины: время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ); время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя; время простоя по вине работника не оплачивается.

Также ТК РФ косвенно вводит понятие невыполнения работником норм труда, неисполнения работником трудовых (должностных) обязанностей, устанавливая в ст. 155 варианты оплаты этих периодов. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых

(должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

Лишение работника возможности трудиться также может выступать в виде вынужденного прогула, который имеет место при незаконном увольнении или отстранении от работы. Время вынужденного прогула подлежит оплате по среднему заработку (ст. 394 ТК РФ).

Статья 76 ТК РФ устанавливает перечень случаев, когда работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать его к работе), а также правила оплаты этих периодов. Тем самым устанавливается запрет на произвольное, по усмотрению работодателя, отстранение работника от работы.

В соответствии со ст. 76 ТК РФ работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу.

2. Анализ судебной практики.

2.1. Приостановка текущей трудовой деятельности работников.

Трудовое законодательство предоставляет работодателю возможность приостанавливать текущую трудовую деятельность работников по определенным причинам производственного характера. В соответствии со ст. 72.2 простой – это временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера.

Как подчеркивается в судебной практике, действующее трудовое законодательство не ограничивает право работодателя на объявление простоя временными рамками, а также категориями работников, к которым объявление простоя не применяется, поскольку объявление простоя, в любом случае, является экстренной мерой, вызванной наличием

объективных причин, в частности, невозможностью предоставления работодателем условий для осуществления трудовых функций своим работникам¹.

Однако при разрешении подобных дел юридически значимым и подлежащим определению и установлению является:

1) наличие у работодателя оснований для объявления простоя – временной приостановки работы по причинам экономического характера;

2) установление периода простоя;

3) установление обстоятельств, свидетельствующих об объективной невозможности выполнения работником возложенных на него трудовых (должностных) обязанностей;

4) соблюдение работодателем процедуры объявления простоя, его оформления и ознакомления работников с изменениями условий труда;

5) установление объемов фактически выполненной работником в спорный период работы;

6) выполнение работодателем правил оплаты труда работника, установленных ст. ст. 155, 157 ТК РФ².

В случае признания простоя незаконным суд квалифицирует действия работодателя либо как лишение работника возможности трудиться, что в силу ст. 234 ТК РФ является основанием для взыскания в пользу работника заработной платы³, либо как необеспечение работника работой по вине работодателя, что влечет сохранение работнику среднего заработка в силу требований ч. 1 ст. 155 ТК РФ⁴.

Суды также делают вывод о том, что в силу требований статьи 107 ТК РФ период простоя является рабочим временем, а не временем отдыха, которое работник вправе использовать по своему усмотрению. Соответственно, в период простоя работники обязаны находиться на рабочих местах и исполнять свои должностные обязанности, которые не связаны с причиной простоя. Но, вместе с тем, если работник фактически отстраняется от работы (выходит на работу в закрытое кафе), то отсутствие его на работе в период простоя обусловлено уважительными причинами⁵.

В том случае, когда в спорный период работодатель не осуществлял хозяйственную деятельность и, соответственно, не привлекал работника к выполнению трудовых обязанностей, суд квалифицировал спорный период временем простоя по вине работодателя, возложив на него обязанность по оплате заработной платы в размере не менее двух третей средней заработной платы работника⁶.

¹Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.02.2022 по делу № 88-4509/2022, 2-282/2021.

²Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2023 по делу № 88-5531/2023.

³Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26.04.2023 по делу № 88-16303/2023.

⁴Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 24.01.2023 № 88-1005/2023 по делу № 2-623/2022.

⁵Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.01.2022 по делу № 88-2337/2022.

⁶Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 04.04.2022 № 88-6038/2022.

Как показывает анализ материалов судебной практики, при оценке спорных периодов суды проверяют, как стороны трудового договора исполняли свои обязанности применительно к трудовой деятельности работника.

Так, суд принял решение о взыскании с работодателя в пользу работника не полученного заработка в результате незаконного лишения его возможности трудиться, установив, что после окончания отпуска работник на работу не вызывался, график вахт ни в 2021 году, ни в 2022 году работодателем не устанавливался, несмотря на то, что действующем в ООО «ДСК Магадан» Положением о вахтовом методе организации работ, рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируется графиком работы на вахте, который должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за два месяца, до введения его в действие⁷.

В другом деле судом указано, что факт невозможности выполнения истцом должностных обязанностей по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, подтверждения не нашел. В материалы дела не представлено доказательств, свидетельствующих о надлежащем уведомлении истца о приказах об объявлении простоя. При таких обстоятельствах суд сделал вывод о том, что истец не имел возможности трудиться в связи с нарушением работодателем его трудовых прав, следовательно, указанный период является вынужденным прогулом⁸.

Также суды отмечают, что необеспечение работодателем нормального функционирования производственного процесса и надлежащей организации труда свидетельствуют не о простоя по вине работодателя, а о том, что истец был лишен возможности трудиться и получать заработную плату в соответствии с условиями трудового договора⁹.

При этом на практике наибольшую сложность представляет квалификация фактических обстоятельств в качестве причин экономического, технологического, технического или организационного характера.

В этой связи, например, можно выделить такой критерий как наличие непосредственной причины, вызвавшей невозможность исполнения работником своей трудовой обязанности.

Например, приостановление работы водителя автомобиля скорой медицинской помощи в связи с болезнью медицинского работника (в другом подразделении ответчика) не могло явиться причиной для введения простоя. Суд также отметил, что работодателем приказ об объявлении простоя не издавался, работник с таким приказом не был ознакомлен, истец всю смену добросовестно находился на своем рабочем месте, ожидая предоставления ему обусловленной трудовым договором работы¹⁰.

Также суд признал незаконным приказ об объявлении простоя, отметив, что формулировка «в связи с временной приостановкой работы, связанной с

⁷ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07.09.2023 № 88-18840/2023 по делу № 2-60/2023.

⁸ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2023 по делу № 88-6508/2023.

⁹ Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 по делу № 88-8924/2023.

¹⁰ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 31.10.2023 по делу № 88-30544/2023.

восстановительным ремонтом автомобиля БелАЗ» не соответствует положениям ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ. Доводы о том, что в автотранспортном цехе, в автоколонне всего 7 автомобилей грузоподъемностью более 200 тонн, за истцом не закреплен никакой БелАЗ являются несостоятельными¹¹.

Несостоятельными причинами объявления работодателем простоя в судебной практике также признавались:

- перевод на дистанционную работу одного из руководителей подразделений, при том, что из трудового договора работника не следует, что он был принят на работу для обеспечения перевозки данного конкретного работника организации¹²;

- простой, объявленный только для начальника подразделения, притом, что подчиненные сотрудники продолжали осуществлять трудовую деятельность в ином подразделении¹³;

- выписка пациентов из отделения и, как следствие, отсутствие на лечении необходимого количества пациентов;

- отсутствие лицензии по виду лечебной деятельности, поскольку получение лицензии является исключительной обязанностью работодателя¹⁴;

- признание рентгенологического оборудования непригодным к эксплуатации с учетом ряда обстоятельств (в трудовые обязанности работников входила не только работа на рентгенологическом оборудовании, но и другая медицинская работа (работа с архивом у рентгенолаборанта, консультация врачей у врача-рентгенолога); приказы об объявлении простоя и его отмене не совпадали с периодом неисправности оборудования; в период неисправности оборудования заключались трудовые договоры с работниками, работающими по внешнему совместительству (на период очередного отпуска истцов))¹⁵.

- не включение работника в график работ, отказ в предоставлении путевых листов, отправок, подлежащих перевозке¹⁶;

- невозможность выполнения работником работы ввиду проведения реорганизации в виде перевода отдела в другой населенный пункт¹⁷;

В ряде случаев квалификации спорных периодов как простоя по вине работодателя предшествует признание судами сложившихся отношений трудовыми¹⁸. В подобного рода

¹¹ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.09.2022 № 88-22622/2022.

¹² Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.09.2022 № 88-21810/2022.

¹³ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2022 № 88-15834/2022.

¹⁴ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2023 № 88-6615/2023 по делу № 2-2717/2022.

¹⁵ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.10.2022 по делу № 88-15815/2022.

¹⁶ Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 07.09.2023 № 88-8162/2023 по делу № 2-96/2023.

¹⁷ Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2023 № 88-424/2023 по делу № 2-1737/2022.

¹⁸ Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 26.10.2023 по делу № 88-10150/2023; Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 21.03.2023 по делу № 88-2226/2023; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2023 по делу № 88-25331/2023, 2-368/2022; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19.10.2023 № 88-22246/2023; Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 № 88-19450/2023; Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 07.09.2023 № 88-8162/2023 по делу № 2-96/2023.

делах суды применяют положения ст. 19.1 ТК РФ «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями».

Следует также отметить, что неправомерное объявление работнику простоя, даже без нарушения его прав на оплату труда, также является правонарушением со стороны работодателя. Так, в одном из дел суд, констатировав, что приказ работодателя о простое не привел к нарушению прав истца в части выплаты заработной платы, поскольку выплата заработной платы истцу в указанный период произведена ответчиком в полном объеме, согласно условиям трудового договора, без применения условий о простое. Однако допущенные работодателем нарушения – вручение приказа об объявлении простоя с указанием о снижении размера заработной платы, отсутствие расчетных листов, причинили истцу морально-нравственные страдания, что в силу ст. 237 ТК РФ является основанием для взыскания в пользу истца компенсации морального вреда¹⁹.

2.2. Введение простоя для работников, подлежащих увольнению.

Как показывает анализ судебной практики, незаконное введение простоя с последующим увольнением работников осуществляется работодателем применительно к расторжению трудового договора по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации). Указанные незаконные действия продиктованы стремлением работодателя сэкономить на заработной плате уже «ненужному» работнику. Вместе с тем, законодательство предоставляет работодателю возможность немедленного прекращения трудовых отношений с таким работником. В соответствии со ст. 180 ТК РФ работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 3).

Проведение организационно-штатных мероприятий в организации в период предупреждения работника об увольнении по сокращению численности или штата организации не может являться основанием для изменения условий трудового договора и снижения уровня гарантий работнику, установленных трудовым законодательством, в том числе основанием к оплате труда в размере, определенном ст. 157 ТК РФ²⁰.

При оценке правомерности введения простоя для восстановленных работников, вновь подлежащих увольнению, суды исходят из общих критериев, рассмотренных ранее.

Кроме этого, суды не признают доводы о том, что простой был вызван восстановлением истца на работе, сокращением ранее занимаемой им должности и отсутствием у ответчика работы, отвечающей должностным обязанностям истца, а также невозможностью привлечения истца к текущим проектам в силу полной комплектации

¹⁹Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2023 по делу № 88-26146/2023.

²⁰Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2023 по делу № 88-17843/2023.

проектной команды и отказе истца от заключения соглашения о неразглашении конфиденциальной информации и неисполнением истцом должностных обязанностей, как свидетельствующие о наличии простоя в том смысле, какой ему придает трудовое законодательство²¹. Доводы работодателя (в различных вариациях) о невозможности обеспечить работника работой не признаются судами надлежащими и влекут решения о признании простоя незаконным и взыскании среднего заработка за все время незаконного отстранения работника от работы²².

Также в судебной практике постоянно указывается на неотъемлемый признак простоя – его временный характер. Как отметил суд, работодатель, объявляя простой в отношении истца с освобождением его от обязанности присутствия на рабочем месте, не учел, что фактически время простоя носило не временный, а постоянный характер и не являлось простоем; работодатель изначально не преследовал цель сохранения рабочих мест, поскольку ранее уже издал приказ о предстоящем сокращении штата работников²³.

В другом деле суд подчеркнул, что простой был объявлен не для того, чтобы предоставить в дальнейшем работнику возможность фактически исполнять трудовые обязанности, а был обусловлен предстоящим увольнением в связи с ликвидацией образовательного учреждения. Таким образом работодатель, издав приказ о простое, возможность прекращения которого исключена, и установив оплату в размере 2/3 зарплаты, в одностороннем порядке изменил существенные условия труда, что является незаконным. Отстранение работника от работы фактически носило не временный, а постоянный характер, а потому простоем не являлось; возможность прекращения простоя работодателем не предполагалась²⁴.

Так, суды пришли к обоснованному выводу о нарушении прав истца действиями ответчика, поскольку простой был объявлен лишь в отношении истца при наличии трех должностей менеджеров по закупкам, истица не отзывалась из простоя в течение длительного времени (более 8 месяцев) до увольнения по сокращению штатов, отстранение от работы фактически носило не временный, а постоянный характер, работодателем не представлены доказательства, подтверждающие факт невозможности выполнения истцом своих должностных обязанностей²⁵.

Простой может затрагивать как одного работника, группу работников, так и всех работников структурного подразделения или организации. Трудовым законодательством предельный перечень обстоятельств, которые могут стать причиной простоя, не определен. Однако причиной объявления простоя могут быть лишь те обстоятельства, которые носят временный характер, вызванные объективными причинами. Работники по истечении времени простоя смогут вернуться к выполнению обязанностей по своим должностям²⁶.

²¹Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2022 по делу № 88-26517/2022.

²²Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.04.2023 № 88-5954/2023.

²³Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.09.2023 по делу № 88-24622/2023, 2-2888/2022.

²⁴Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14.07.2022 № 88-6200/2022.

²⁵Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 04.07.2022 по делу № 88-14556/2022, 2-536/2021.

²⁶Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.01.2023 № 88-213/2023.

В то же время в судебной практике отмечается, что действующее трудовое законодательство не запрещает объявлять простой (при наличии действительных оснований для его объявления в отношении конкретного работника) в период выдачи работнику предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению штата. В этих случаях суд для оценки правомерности действия работодателя устанавливает наличие объективных факторов экономического и организационного характера, послуживших основанием для введения простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, принимает во внимание введение простоя не только в отношении истца, но и других работников ввиду отсутствия работы по занимаемым должностям, исходит из принятия работодателем решения об объявлении простоя в пределах предоставленной ему компетенции²⁷.

В отдельную категорию дел можно выделить дела, в которых работодатель, фактически прервав трудовые отношения с работником и даже уведомив его об этом, не произвел требуемое в соответствии с законом оформление прекращения трудового договора. В таких случаях суды квалифицируют период от фактического прерывания трудовых отношений до момента оформления прекращения трудовых отношений или вынесения судом решения как простой по вине работодателя²⁸.

В некоторых случаях увольнению работника по сокращению предшествует попытка работодателя незаконно отправить работника в т.н. «административный отпуск», т.е. отпуск без сохранения заработной платы. При отказе работника работодатель вводит для данного работника простой. В подобных ситуациях суды однозначно признают объявление простоя незаконным и взыскивают в пользу работника средний заработок за весь период незаконного отстранения от работы²⁹.

Как отмечается в ряде решений, федеральный законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает, в том числе, возможность работника подать работодателю заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам; по общему правилу такой отпуск по решению работодателя работнику может быть предоставлен; продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. При этом прикрытие случаев простоя или отсутствия денежных средств на выплату работникам заработной платы административными отпусками, предоставляемыми по инициативе работодателя, недопустимо. В случае простоя, как по вине работодателя, так и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, работнику гарантируется оплата труда в размере, предусмотренном положениями ст. 157 ТК РФ³⁰.

²⁷Там же.

²⁸Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2022 по делу № 88-24700/2022; Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2022 по делу № 88-8656/2022, 2-197/2021.

²⁹Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.04.2022 по делу № 88-8013/2022.

³⁰Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.11.2021 по делу № 88-26201/2021, 2-394/2021; Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2021 по делу № 88-22350/2021.

2.3. Введение простоя для работников, восстановленных на работе.

В ТК РФ отсутствует специальная регламентация правового положения работников, восстановленных на работе по решению суда. Тем самым презюмируется, что в отношении таких работников действуют все нормы трудового права, и правовое положение таких работников не имеет каких-либо особенностей. Как показал анализ судебной практики, суды в своих решениях основываются именно на этом правиле.

Прежде всего, суды принимают во внимание положение ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», в соответствии с которым содержащееся в исполнительном документе требование о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если взыскатель допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей и отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя.

При оценке правомерности введения простоя для восстановленных работников суды исходят из общих критериев, рассмотренных ранее.

Как показал анализ судебной практики, в подавляющем большинстве случаев простой для восстановленных на работе работников вводился работодателем по причине сокращения должности, занимаемой ранее этим работником. Однако, как отмечают суды, отсутствие у работодателя по организационным причинам возможности немедленно предоставить восстановленному на работе незаконно уволенному работнику рабочее место и обеспечить такого работника работой, обусловленной трудовым договором, которую он выполнял до увольнения, не является основанием согласно положениям части третьей статьи 72.2 ТК РФ введения в отношении данного работника простоя (временной приостановке работы)³¹. Также судами подчеркивается, что сокращение должности, занимаемой ранее восстановленным работником, не отвечает ключевому признаку простоя – временному характеру³².

Отсутствие функциональной необходимости в ранее сокращенной работодателем должности, на которую работник восстановлен решением суда, не свидетельствует о наличии оснований для издания работодателем распоряжения об объявлении работнику простоя, поскольку при восстановлении работника на работе работодатель обязан предоставить ему все ранее существовавшие до увольнения условия труда, в том числе работу, соответствующую занимаемой должности и выплачивать заработную плату в соответствии с условиями трудового договора³³.

При этом отмечается, что объявление простоя в период до даты издания приказа о восстановлении на работе, введения штатной единицы для восстановленного работника, также не может являться законным³⁴.

³¹ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28.08.2023 № 18-КГ23-90-К4.

³² Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.05.2023 по делу № 88-7571/2023, 2-851/2022.

³³ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2023 по делу № 88-10916/2023.

³⁴ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2023 по делу № 88-6508/2023.

Направление работника в простой без исполнения решения суда о восстановлении его на работе путем обеспечения фактического доступа к работе и последующее объявление организационно-штатных мероприятий по сокращению штата не соответствует понятию «простой» в том смысле, который придан ему законодателем.

Так, суд, признавая незаконность простоя, отметил, что простой был объявлен не в целях в дальнейшем предоставить работнику возможность фактически исполнять свои трудовые обязанности, а приказ об объявлении простоя и уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением направлены истцу одновременно³⁵.

В некоторых случаях работодатель при увольнении работника сокращал не только занимаемую им должность, но и проводил более глубокие организационные изменения, влекущие фактическое отсутствие работы для восстановленного работника не только по занимаемой им ранее должности, но и по направлению его деятельности. Тем не менее, и в этих случаях суды вставали на сторону работника, отказывая работодателю в правомерности объявления простоя, поскольку в подобных случаях отсутствует один из необходимых признаков простоя – временный характер.

Например, действия работодателя по введению простоя признаны судом незаконными ввиду отсутствия условия его введения – временного характера приостановления работы. Само по себе расформирование Дивизиона «Центр» и сокращение входящих в него штатных должностей не может быть квалифицировано временным обстоятельством, поскольку предполагает действия работодателя по сокращению штата, не подменяя их процедурой простоя³⁶.

В ходе рассмотрения другого дела было установлено отсутствие необходимости функционала подразделения, в котором работал истец, и признана нецелесообразность восстановления штатной численности сокращенного подразделения только для наделения истца функциональными обязанностями. Тем не менее, суд отметил, что отсутствие работы по должности начальника организационного отдела организационно-аналитического управления для истца носит не временный, а продолжающийся постоянный характер, а потому простоем объявляться не должно, указав на то, что правовые основания для объявления простоя по вине работодателя и установления оплаты времени простоя в размере двух третей среднего заработка у ответчика отсутствовали³⁷.

Также суды указывали на незаконность введения простоя для восстановленного работника по причине прекращения фактической деятельности общества ввиду предстоящей ликвидации и, как следствие, отсутствия работы для восстановленного работника.

Работодатель ООО «АГ-УК», по решению суда восстанавливая истца в прежней должности 17 января 2022 г., в тот же день приказом от 17 января 2022 г. объявил для него простой, мотивируя это прекращением фактической деятельности общества, и в тот же период (с 20 января 2022 г. по 21 марта 2022 г.) работодателем проведены организационно-штатные мероприятия по сокращению должности истца, 21 марта 2022 г. он уволен. Однако в данном случае факт простоя в отношении истца фактически отсутствовал, его введение было обусловлено сокращением занимаемой истцом должности, о чем

³⁵ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2023 № 88-15139/2023.

³⁶ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2022 № 88-16048/2022.

³⁷ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2022 № 88-28125/2022.

свидетельствует содержание приказа от 17 января 2022 г., которым определено время простоя периодом проведения мероприятий по сокращению. Согласно протоколу внеочередного общего собрания участников ООО «АГ-УК» от 10 сентября 2021 г. операционная деятельность общества была прекращена еще в сентябре 2021 г., а директору поручено сформулировать предложения о ликвидации общества. Тем самым работодатель, объявляя простой истцу, оплачиваемый в размере двух третей должностного оклада, изначально исключал возможность принятия каких-либо мер по прекращению простоя, в связи с чем отсутствие работы для истца не обладало признаками ее временного приостановления применительно к положениям части 3 статьи 72.2 ТК РФ. Как следует из приказа от 17 января 2022 г., основанием для его издания явилось прекращение фактической деятельности общества, а не причины, которые определяют простой (временную приостановку работы) в соответствии со статьей 72.2 ТК РФ³⁸.

Также следует отметить, что одним из критериев правомерности введения работодателем простоя суды считают наличие следующего факта: объявлению простоя должен предшествовать полноценный период работы, который прервался в связи с определенными в части 3 статьи 72.2 ТК РФ обстоятельствами, а именно по причинам экономического, технического или организационного характера³⁹.

Вместе с тем, в ряде случаев суды занимали по вопросу законности введения простоя для восстановленного работника прямо противоположную позицию.

Так, суд пришел к выводу, что объявление простоя истцу после восстановления его по решению суда на работе в период действия срока предупреждения об увольнении было обусловлено невозможностью обеспечить со стороны ответчика истца работой по занимаемой должности в связи с фактическим отсутствием такой работы для истца по причине того, что его должность была уже сокращена. Оплата простоя истцу производилась в соответствии со ст. 157 ТК РФ. При этом положения ст. 180 ТК РФ, предусматривающей гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, не содержат запрета на объявление простоя в период выдачи работнику предупреждения о предстоящем увольнении по сокращению штата работников организации. Поскольку разрешение вопроса о необходимости объявления простоя по вине работодателя относится к компетенции работодателя и является его правом, то обстоятельство, что в период действия уведомления об увольнении истца по сокращению штата простой был объявлен истцу только в определенные периоды само по себе не является основанием для признания обжалуемых приказов незаконными⁴⁰.

Аналогичную позицию занял суд и в другом деле, указав, что приказ о введении простоя мотивирован (штатная единица начальника Отдела организации и нормирования труда Управления организации труда и заработной платы сокращена ввиду оптимизации текущих бизнес-процессов, производственных процессов предприятия и организационной структуры управления ООО «Производственная компания «Новочеркасский электровозостроительный завод»), о введении простоя истец уведомлялся надлежащим

³⁸ Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 № 88-18832/2023

³⁹ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2022 № 88-28125/2022.

⁴⁰ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2022 № 88-9886/2022 по делу № 2-5614/2021.

образом, работодатель, оплатив работу истца по занимаемой должности в период простоя, исходя из 2/3 средней заработной платы, не нарушил ее трудовые права⁴¹.

2.4. Приостановка трудовой деятельности в связи с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19).

В период распространения коронавирусной инфекции (COVID-19) в 2020 – 2021 годах действовало особое правовое регулирование, направленное на предотвращение распространения инфекции и устанавливавшее специальные правила перевода работников на дистанционную работу, введения режима изоляции для отдельных категорий работников, установления нерабочих дней с сохранением среднего заработка для работников и т.п. В этой связи также возникали трудовые споры, которые разрешались судами с учетом действовавшего правового регулирования. Применительно к простоям споры сводились к материальному интересу сторон, связанного с различной оплатой спорного периода: как простоя по вине работодателя (две трети среднего заработка); как простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника (две трети должностного оклада, тарифной ставки); как неисполнения трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя (средняя заработная плата).

При этом, по мнению судов, необходимо проверять доводы работодателя о том, что работник не был обеспечен работой в связи с введением ограничительных мер по распространению коронавирусной инфекции и резким сокращением объема работ, в связи с чем имеет место простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Необходимо устанавливать, относятся ли указанные обстоятельства к причинам, указанным в ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, приостанавливал ли работодатель в указанный период деятельность, издавал ли приказы о введении режима простоя⁴².

Так, установив, что с 01 апреля 2020 года по 11 мая 2020 года истец находился в режиме самоизоляции, с 13 мая 2020 года и до особого распоряжения приказом директора из всех работников один истец был отправлен в простой в связи с распространением коронавирусной инфекции, а также в связи со сложившимся неблагоприятным финансовым положением ООО «Велес» с рекомендацией самоизоляции на дому в связи с угрозой массового распространения коронавируса COVID-19, суд пришел к выводу о нарушении трудовых прав со стороны работодателя в отношении истца, выразившийся в отправлении истца в простой с 13 мая 2020 года, удовлетворив его требования в части взыскания с ООО «Велес» компенсации за время нахождения в режиме самоизоляции с 01 апреля 2020 года по 30 июня 2020 года, исходя из среднего заработка. При этом суд отметил, что объявленный истцу простой с 13 мая 2020 года до особого распоряжения не содержит ссылку на нормативно-правовой акт, которым работодатель руководствовался при издании приказа, термин «самоизоляция» в нормативно-правовых актах отсутствует, уполномоченными лицами и органами власти используется термин «изоляция», указание в приказе о его действии в период с 13 мая 2020 года до «особого распоряжения»

⁴¹Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2023 по делу № 88-2023/2023.

⁴²Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 по делу № 88-11701/2023.

противоречит положениям части 3 статьи 72.2 ТК РФ, указав на то, что оснований для объявления в спорный период простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в судебном заседании не установлено⁴³.

В другом деле суд по требованию истца переквалифицировал спорный период на простой по вине работодателя (вместо простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя), поскольку работодатель не выполнил процедурных требований, предусмотренных Временными правилами работы вахтовым методом (утв. Постановлением Правительства РФ от 28.04.2020 № 601). Ответчиком не заключено с истцом дополнительное соглашение к трудовому договору, выражающие согласие работника на увеличение продолжительности вахты, не получено в письменном форме мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, не произведена оплата труда за периоды, которые согласно графика истец должен находится на рабочей вахте, но лишен был права трудиться без соответствующего решения работодателем⁴⁴. Аналогичные решения были вынесены и ряде других случаев⁴⁵.

В то же время, в судебной практике также встречаются решения судов, отказывавших в иске работнику, необоснованно требовавшему признать периоды междувахтового отдыха и отпуска простоем по вине работодателя⁴⁶.

В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ простой по определенным причинам может являться основанием для временного перевода работника на другую работу. Отсутствие таких причин делает незаконными временный перевод работника, а также все последующие действия работодателя, основывающиеся на этом юридическом факте.

Так, в одном из дел, ссылаясь на наличие основания для временного перевода истца на другую работу без его согласия в виде объявленного простоя, ответчик не учитывает, что такой перевод возможен не при любом простое, а только в случаях, если простой вызван катастрофой природного или техногенного характера, производственной аварией, несчастным случаем на производстве, пожаром, наводнением, голодом, землетрясением, эпидемией или эпизоотией в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ). Несмотря на действующие в спорный период ограничения в связи с распространением COVID, на которые ссылается ответчик, судами не установлено обстоятельств, предусмотренных ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. Эпидемия объявлена не была, нет никаких данных о том, что временный перевод истца на другую работу без его согласия был вызван необходимостью предотвращения катастрофы, несчастного случая, аварии, иных угроз жизни или нормальным жизненным условиям населения или его части, или устранением их последствий⁴⁷.

Также суды признавали незаконным простоем, объявляемый в период вводимых ограничений лишь тем работникам, для которых у работодателя не было технической возможности их перевода на дистанционную работу.

⁴³ Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2022 № 88-5526/2022.

⁴⁴ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21.02.2022 № 88-3285/2022.

⁴⁵ Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2022 по делу № 88-10906/2022, 2-1165/2021.

⁴⁶ Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.07.2023 № 88-11598/2023.

⁴⁷ Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.08.2023 № 88-18450/2023.

Так, судом было установлено, что на основании приказа работодателя в целях безопасности и предотвращения заражения работников ООО «ПЕТРО-ХЭХУА» новой коронавирусной инфекции (COVID-19), учитывая официальные рекомендации, работникам Общества с настроенными режимами удаленной работы предложено продолжить дистанционную работу до особого распоряжения, для работников, которым Общество не имеет возможности организовать удаленную (дистанционную) работу на срок приостановки работы офиса в связи с чрезвычайными обстоятельствами, объявлен простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, бухгалтерии приказано произвести оплату времени простоя работников в размере двух третей оклада. Суд указал на отсутствие надлежащих доказательств, свидетельствующих об обоснованном введении простоя в отношении истца⁴⁸.

В то же время, в ряде случаев суды отказывали работнику в иске, признавая действия работодателя по объявлению простоя в организации законными.

Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований работника о признании приказа об объявлении простоя незаконным, взыскании недополученной заработной платы, компенсации морального вреда, суды пришли к обоснованному выводу, что у ответчика имелись законные основания для объявления простоя во исполнение приказов Министерства здравоохранения Нижегородской области, в связи с перепрофилированием коек Автозаводского филиала ГБУЗ НО «НОКПД» для лечения больных туберкулезом с бактериовыделением в сочетании с новой коронавирусной инфекцией COVID-19, с целью минимизировать количество сотрудников на рабочих местах. Суды верно исходили из того, что трудовые обязанности истцом в период простоя не выполнялись, расчет произведен с истцом своевременно и в полном объеме, т.к. период простоя по независящим от работодателя и работника обстоятельствам оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя⁴⁹.

В другом деле суд признал правомерными действия работодателя по объявлению простоя для работника в связи с невозможностью обеспечить его работой в необходимом объеме. Приказом от 10 апреля 2020 года в связи с изменениями организационных условий труда в ООО «ТАЙПИТ-МК» (увеличение онлайн дистрибуции в системах электронного документооборота, IP-интеграций, развитие электронной коммерции, существенное уменьшение объема работы группы менеджеров по работе с клиентами) работодателем внесены изменения в график работы менеджеров по работе с клиентами обособленного подразделения с 16 июня 2020 года: неполный двухчасовой рабочий день с 09.00 до 11.00; полная пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье). Истец, как работник не выразила согласия на выполнение работ в новых условиях. В связи с отсутствием вакантных должностей, которые могли быть предложены истцу, и с учетом справки о состоянии здоровья, не позволяющей ей работать на условиях дистанционных продаж, по причине запрета всех видов работ, связанных использованием

⁴⁸Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2021 № 88-21523/2021.

⁴⁹Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.02.2022 по делу № 88-4509/2022, 2-282/2021.

видеодисплейных терминалов и персональных ЭВМ (компьютеров), работодателем был объявлен простой в отношении этого работника⁵⁰.

Правомерность объявления простоя в условиях ограничительных мер была подтверждена еще в одном деле. Как было установлено судами, причинами, вызвавшими объявление простоя, были принимаемые в РФ и Самарской области меры и ограничения в связи с распространением новой коронавирусной инфекции, что послужило причиной снижения объема выпускаемой продукции вследствие неритмичной работы главного конвейера из-за отсутствия комплектующих, и, соответственно, уменьшения количества необходимого для работы персонала. Простой был объявлен не всем работникам предприятия, а персоналу, не занятому обеспечением комплектующих для выпуска автомобилей в соответствии с планом производства, обслуживанием и другими неотложными работами⁵¹.

2.5. Приостановка трудовой деятельности в связи с введенными против Российской Федерации санкциями.

В судебной практике нашло свое отражение приостановление деятельности некоторых организаций в связи с введенными против РФ санкциями. Анализ рассмотренных дел показал, что суды при разрешении споров и квалификации спорных периодов руководствовались общими нормами трудового законодательства.

Так, переqualificируя простой по вине работодателя в период незаконного лишения работника возможности трудиться, суд исходил из того, что ответчиком не представлено доказательств того, что работник был уведомлен надлежащим образом, как о приостановлении деятельности предприятия общественного питания быстрого обслуживания «Макдональдс», так и о возобновлении его деятельности. Работник не был указан ни в перечне должностей и работников, высвобождаемых на период приостановки деятельности, ни в списке сотрудников, в отношении которых простой завершается. Каких-либо мер в связи с длительным отсутствием на рабочем месте к работнику ответчиком не применялось. Тем самым истец по вине работодателя был лишен возможности трудиться в спорный период времени, что в силу ст. 234 ТК РФ, является основанием для взыскания в его пользу заработной платы⁵².

При разрешении данного рода дел суды также обращают внимание на наличие непосредственно у работодателя причин экономического, технологического, технического или организационного характера в качестве основания возникновения простоя.

Так, доводы ответчика о том, что введение работодателем простоя обусловлено объективными причинами, повлекшими ухудшение финансового состояния ответчика, в связи с чем издание оспариваемого приказа являлось единственно возможной мерой сохранить работнику часть заработка, были отклонены. Суд исходил из того, что общеизвестным фактом являются введенные в отношении РФ международные санкции,

⁵⁰Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 22.02.2022 по делу № 88-3312/2022, 2-102/2021.

⁵¹Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18.05.2023 по делу № 88-11688/2023, 2-7119/2022.

⁵²Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18.10.2023 по делу № 88-32531/2023.

однако, данные санкции в силу того, что они относятся к разным сферам, в том числе и к сфере экономике, и носят различный характер, не могут служить достаточным основанием для приостановления работы обособленного подразделения, в котором работал истец, поскольку они не доказывают отсутствие экономических возможностей осуществлять данному подразделению те виды деятельности, для осуществления которых оно было создано⁵³.

В другом деле суд не принял в качестве доказательства справку об отмене рейсов и формализованные сообщения авиаперевозчиков о невозможности осуществления регулярных рейсов по ранее согласованным слотам. Из справки следует, что указанные в ней рейсы были отменены еще с марта 2022 года, при этом оспариваемым приказом работник отправлен в простой с апреля 2022 года. Ответчик не представил доказательств того, каким образом отмена перечисленных запланированных рейсов повлияла на объем работы истца. Более того, деятельность аэропорта в апреле 2022 года не была приостановлена исходя из расписания полетов, а напротив произошло увеличение полетов по сравнению с мартом 2022 года, снижение количества рейсов не отразилось на падении доходов неавиационной деятельности. Снижение прибыли на предприятии отмечается с января 2021 года, неисполнение бюджета с января 2022 года. Между тем, указанные обстоятельства не свидетельствуют об уменьшении объема работы истца⁵⁴.

Такую же позицию суд занял и по другому аналогичному делу, указав, что представленные в материалы дела документы не подтверждают уменьшение объема работы истца по сравнению с предыдущим периодом, а также не опровергают доводов истца, что все перечисленные в справке рейсы фактически выполнялись ответчиком до мая 2022 года. Каким образом отмена запланированных рейсов по маршруту Магнитогорск - Санкт-Петербург, Магнитогорск - Москва, Магнитогорск - Анталия в период с мая 2022 года повлияла на объем работы истца, ответчик не пояснил и соответствующие доказательства не представил. Доводы истца о том, что санкции против РФ не повлияли на деятельность АО «Международный Аэропорт Магнитогорск», так как не произошло закрытие воздушного пространства, не было запрета на оказание услуг, ответчиком не опровергнут. Доказательств, что указанные санкции повлияли на объем работы юриста предприятия также не представлено. Доказательств, что простой в данном случае носил временный характер не представлено. Напротив установлено, что работодатель не имел возможности предоставить истцу работу, предусмотренную ее трудовым договором, вручил ей уведомление о сокращении 28 марта 2022 года, в связи с чем, указание в оспариваемом приказе, что простой в отношении истца объявляется с целью сохранения рабочего места ни на чем не основано, и ничем не подтверждено⁵⁵.

В других делах суд признал правомерность действий работодателя, указав на непосредственное влияние введенных санкций на производственную деятельность предприятия. Как отметил суд, причинами, вызвавшими объявление простоя, было применение введенных в отношении РФ в 2022 году санкций, в результате которых исполнение АО «АВТОВАЗ» обязательств стало невозможным ввиду приостановки поставки иностранными партнерами комплектующих, сырья, оборудования, необходимых

⁵³ Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2023 № 88-23042/2023.

⁵⁴ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.11.2023 по делу № 88-18804/2023, 2-319/2023.

⁵⁵ Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.03.2023 № 88-3667/2023.

для изготовления конечного продукта, которые напрямую обусловлены применением введенных в отношении РФ в 2022 году санкций, что потребовало принятия мер экономического, технологического, технического и организационного характера для нормализации производственного процесса. Указанные обстоятельства не зависят от воли сторон трудовых правоотношений, ввиду чего выводы судов об отсутствии вины работодателя в объявлении простоя являются обоснованными, трудовые права истца не нарушены⁵⁶.

2.6. Отказы работникам в исках о признании спорных периодов периодами простоя или об оспаривании введенных периодов простоя.

В судебной практике находит свое подтверждение выводимое из положений трудового и иного законодательства правило о несовместимости периода простоя с иными видами внерабочего времени (периоды временной нетрудоспособности, вынужденного прогула и т.п.).

Так, отказывая в удовлетворении иска о возложении на ответчика обязанности оплатить время вынужденного прогула после исходя из среднего заработка с учетом всех взысканных судом премий до устранения работодателем обстоятельств, лишаящих истца возможности трудиться, суд исходил из того, что истец находится в отпуске по беременности и родам, что не свидетельствует о невозможности трудиться по вине работодателя и возникновении у ответчика обязанности выплаты заработной платы за указанный период получения истцом соответствующих пособий⁵⁷.

Суды также отказывали работникам, необоснованно требовавшим признания периода их отсутствия на работе периодом простоя по вине работодателя.

Как было установлено в одном дел, временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера в организации не было, поскольку ввиду невыполнения истцом обязанностей юриста организацией был заключен договор на оказание юридических услуг по вопросам юридического консультирования, составления проектов договоров, их юридической экспертизы, оформления документации для договорной работы и участия в тендерах, на основании которого ответчик по актам приемки выполненных работ в спорный период производил оплату юридических услуг. Ответчик представил доказательства, что с истец перестала выходить на работу, каких-либо трудовых функций не выполняла, в этот же период времени работала в других организациях⁵⁸.

В другом деле локальным нормативным актом работодателя было установлено, что размер заработной платы работников зависит от фактически отработанного ими времени, учет которого ведется с применением документов учета рабочего времени (табелей). Под

⁵⁶Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2023 № 88-18699/2023; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2023 по делу № 88-14353/2023, 2-7685/2022; Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2023 по делу № 88-13392/2023, 2-6900/2022.

⁵⁷Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2023 № 88-30334/2023.

⁵⁸Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.05.2022 по делу № 88-11643/2022, 2-2551/2020.

фактически отработанным временем понимается количество часов, в которые сотрудник организации непосредственно осуществлял свои должностные обязанности, для медицинского персонала - оказывал медицинскую, консультационную или иную помощь пациенту, явившемуся на прием по записи. Время, отраженное в графике работы сотрудника, в которое он не осуществлял прием пациентов ввиду их неявки или отсутствия, в фактическое отработанное время не входит. Учет фактически отработанного времени осуществляется на основе документации первичного бухгалтерского учета об оказанных услугах. Истец с 02.07.2020 года по 05.11.2020 года на работу без уважительных причин не выходила и не исполняла в этот период трудовые обязанности, что соответствует представленным ответчиком табелям учета рабочего времени и актам об отсутствии ответчика на рабочем месте, основания для простоя в соответствии с частью 3 статьи 72.2 ТК РФ у ответчика отсутствовали⁵⁹.

Невыход работника на работу после окончания периода его временной нетрудоспособности также не может являться периодом простоя по вине работодателя.

После списания с судна и наступления выздоровления истец своевременно и надлежащим образом не уведомил непосредственного руководителя о возможности продолжать работу, доказательств уважительности отсутствия на работе не представил. В связи с чем ему оформлялся неоплачиваемый невыход на работу. Согласно Правилам внутреннего трудового распорядка работник обязан уведомить непосредственного руководителя об окончании периода временной нетрудоспособности с целью корректировки графиков для нормальной производственной деятельности структурного подразделения. Между тем, указанные требования Правил внутреннего трудового распорядка истцом не выполнены. Согласно условиям трудового договора непосредственным руководителем для работника является капитан судна, а не сотрудник кадровой службы, на которого ссылается истец в обоснование своих доводов⁶⁰.

Отсутствие работника на работе по окончании отпуска также не может считаться периодом простоя.

Как отметил суд, истец к ответчику о предоставлении работы не обращался, письменных доказательств того, что ответчик отправил истца в простой, и ему не требуется являться на работу, не представлено. Учтено, что в связи тяжелым финансовым положением ответчик перестал осуществлять хозяйственную деятельность, впоследствии был признан банкротом. Кроме того истец через день после окончания ежегодного отпуска, приступил к работе в иной организации, в связи с чем отсутствуют основания для оплаты времени простоя⁶¹.

Неявка работника на работу после заключения трудового договора без уважительных причин также не может расцениваться как простой.

Как установил суд, простоя по вине работодателя в спорный период времени не имелось, работодатель вправе был не начислять заработную плату истцу по причине неисполнения им своих трудовых обязанностей. Работодателем представлены

⁵⁹Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2022 по делу № 88-10821/2022.

⁶⁰Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.09.2022 по делу № 88-29817/2022.

⁶¹Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.10.2023 № 88-18540/2023 по делу № 2-4664/2022.

доказательства, подтверждающие создание условий для исполнения трудовых обязанностей, а именно оформление приказа о приеме на работу, подписание трудового договора, ознакомление с локальными актами, ознакомление с графиком работы, обеспечение специальной одеждой, проведение предварительного медицинского осмотра, заявка на оформление пропуска на имя истца. Тогда как истец, указав на несогласие с графиком работы, к исполнению своих обязанностей не приступил⁶².

При отсутствии у работодателя структурных подразделений в данной местности прекращение работы работником в данной местности является законной причиной для объявления простоя.

Отказывая истцу в удовлетворении исковых требований о признании незаконным приказа об объявлении простоя, суды исходили из того, что контракт по выполнению ООО «ОА «Цезарь-Элит» работ по охране объекта ГБУЗ «Невельская ЦРБ», на котором ответчик осуществлял свою деятельность и где работал истец, завершен, иных объектов в данной местности у ответчика не имелось, вследствие чего условия трудового договора с истцом в части места работы изменились, о чем ответчик своевременно уведомил истца. Поскольку от изменения места работы истец отказался, суды пришли к правильному выводу о законности и обоснованности объявления простоя⁶³.

Судебная практика также подтверждает обоснованность объявления работодателем простоя по вине работника, например, в случае окончания срока действия специального права работника.

Как отметил суд, с учетом специфики деятельности работодателя, занимаемой истцом должности охранника, истец должен был обладать специальным правом в виде права на хранение и ношение огнестрельного оружия при исполнении служебных обязанностей и, ежегодно проходить проверку практических навыков применения огнестрельного оружия и (или) специальных средств путем выполнения частными охранниками и работниками упражнений по стрельбе из видов, типов оружия, разрешенного к использованию законодательством РФ об оружии. Ввиду того, что результаты периодической проверки истца на пригодность к действиям в условиях, связанных с применением огнестрельного оружия и (или) специальных средств были отрицательными по причине невыполнения К. упражнений по стрельбе, работодатель обоснованно не допустил К. к выполнению его должностных обязанностей, объявив простой по вине работника⁶⁴.

2.7. Простой в связи с расследованием уголовного дела.

В судебной практике встречаются также дела, связанные с квалификацией периодов неисполнения работником своих трудовых обязанностей в связи с производством уголовного дела.

⁶²Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.03.2022 № 88-5443/2022.

⁶³Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2022 № 88-4776/2022, 2-586/2021.

⁶⁴Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 17.07.2023 № 88-14720/2023 по делу № 2-966/2022.

Само по себе расследование уголовного дела в отношении истца по признакам преступления, предусмотренного ч. 4 ст. 159 УК РФ, где потерпевшим признан работодатель, не может быть квалифицировано простое, обусловленным причиной организационного характера, ввиду не соответствия события критериям простоя, определенного законодателем в ст. 72.2 ТК, подлежащей толкованию в системной взаимосвязи со ст. 22 и 56 того же Кодекса, правильно примененных судом⁶⁵.

В то же время в другом деле суд подчеркнул, что порядок временного отстранения от должности подозреваемого или обвиняемого урегулирован положениями ст. 14 УПК РФ, ст. 32 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ». В силу приведенных нормативных положений и поскольку судом установлено, что истец от работы не отстранялась, однако возложенные на нее трудовые обязанности не выполняла, отсутствуя на рабочем месте, будучи обвиняемой, находилась под домашним арестом, мера пресечения в виде домашнего ареста избрана в отношении истца в связи с ее уголовным преследованием за совершение преступлений, предусмотренных п. «в» ч. 5 ст. 290, ч. 2 ст. 292 УК РФ, то есть в отсутствии уважительных причин, судебная коллегия не усматривает оснований не согласиться с выводом суда об отказе в удовлетворении исковых требований о взыскании в ее пользу заработной платы в указанный период⁶⁶.

3. Заключение.

Анализ материалов правоприменительной практики рассмотрения судами дел, связанных с квалификацией периодов неисполнения работником своих трудовых обязанностей, прежде всего периода простоя, позволил прийти к определенным выводам.

В целом следует положительно оценить практику применения норм трудового законодательства о периодах простоя, неисполнения работником своих трудовых обязанностей, лишения работника возможности трудиться.

Судебные решения в части применения указанных выше положений ТК РФ отличает в целом единство подходов к оценке фактических обстоятельств и согласованность выводов. Причины возникавших на практике проблем кроются, как представляется, в ошибках конкретных правоприменителей, а не в недостатках нормативного регулирования.

Основной выявленной проблемой, как показывает анализ судебных решений, является неоднозначный подход судов к оценке правомерности введения простоя для восстановленных работников при сокращении занимаемых ими ранее должностей или даже при прекращении в организации того вида трудовой деятельности, которой эти работники занимались ранее. Определение правомерности введения простоя в практике судебных органов сводится, преимущественно, к установлению фактического наличия ключевых и необходимых признаков простоя: временный характер приостановки работы, предполагающий ее возобновление; указанные в законе причины возникновения простоя;

⁶⁵Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30.01.2023 № 88-1511/2023.

⁶⁶Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2022 по делу № 88-2391/2022.

соблюдение процедуры объявления простоя. Несоблюдение в отношении таких работников критерия временного характера простоя (поскольку должность ликвидирована или же прежняя деятельность в организации не ведется) является главным аргументом для признания судами введенного для этих работников простоя незаконным. С одной стороны, такой подход, безусловно, защищает права восстановленных работников (как незаконно уволенных ранее), с другой стороны, в известной мере нарушает права работодателя, поскольку не учитывает нюансы фактических обстоятельств (например, сокращена только должность работника или же прекращена деятельность работодателя по данному направлению).

В связи с этим наиболее целесообразным представляется либо уточнение определения простоя в части понятия «временной приостановки работы» в ТК РФ, либо обобщение правоприменительной практики по данному вопросу и закрепление ее на уровне обзора судебной практики или постановления Пленума Верховного Суда РФ.

Список проанализированных правоприменительных актов:

1. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28.08.2023 № 18-КГ23-90-К4.
2. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2023 № 88-30334/2023.
3. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2023 по делу № 88-25331/2023, 2-368/2022.
4. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2023 по делу № 88-17843/2023.
5. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.11.2023 по делу № 88-18804/2023, 2-319/2023.
6. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 31.10.2023 по делу № 88-30544/2023.
7. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 26.10.2023 по делу № 88-10150/2023.
8. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 19.10.2023 № 88-22246/2023.
9. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18.10.2023 по делу № 88-32531/2023.
10. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.10.2023 № 88-18540/2023 по делу № 2-4664/2022.
11. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2023 № 88-23042/2023.
12. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 № 88-19450/2023.
13. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 № 88-18832/2023.
14. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2023 по делу № 88-8924/2023.
15. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.09.2023 по делу № 88-24622/2023, 2-2888/2022.
16. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 07.09.2023 № 88-8162/2023 по делу № 2-96/2023.

17. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07.09.2023 № 88-18840/2023 по делу № 2-60/2023.
18. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.08.2023 № 88-18450/2023.
19. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2023 № 88-18699/2023.
20. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.07.2023 № 88-11598/2023.
21. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2023 по делу № 88-26146/2023.
22. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 17.07.2023 № 88-14720/2023 по делу № 2-966/2022.
23. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 по делу № 88-11701/2023.
24. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 № 88-6156/2023 по делу № 2-373/2023.
25. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2023 по делу № 88-14353/2023, 2-7685/2022.
26. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2023 по делу № 88-10916/2023.
27. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2023 № 88-15139/2023.
28. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 22.06.2023 по делу № 88-5531/2023.
29. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06.06.2023 по делу № 88-10246/2023
30. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.05.2023 по делу № 88-7571/2023, 2-851/2022.
31. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18.05.2023 по делу № 88-11688/2023, 2-7119/2022.
32. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26.04.2023 по делу № 88-16303/2023.
33. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.04.2023 № 88-5954/2023.
34. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 30.03.2023 № 88-6615/2023 по делу № 2-2717/2022.
35. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2023 по делу № 88-6508/2023.
36. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 21.03.2023 по делу № 88-2226/2023.
37. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.03.2022 № 88-3871/2022 по делу № 2-89/2021.
38. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.03.2023 № 88-3667/2023.
39. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.02.2023 № 88-2066/2023.
40. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2023 по делу № 88-2023/2023.
41. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30.01.2023 № 88-1511/2023.
42. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 26.01.2023 № 88-424/2023 по делу № 2-1737/2022.

43. Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 24.01.2023 № 88-1005/2023 по делу № 2-623/2022.
44. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 11.01.2023 № 88-213/2023.
45. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2022 по делу № 88-24700/2022.
46. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.11.2022 № 88-28125/2022.
47. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10.11.2022 по делу № 88-26517/2022.
48. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.10.2022 по делу № 88-15815/2022.
49. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2022 № 88-16048/2022.
50. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.09.2022 № 88-21810/2022.
51. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 27.09.2022 по делу № 88-25667/2022
52. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.09.2022 № 88-22622/2022.
53. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 08.09.2022 по делу № 88-29817/2022.
54. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2022 № 88-15834/2022.
55. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 14.07.2022 № 88-6200/2022.
56. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 04.07.2022 по делу № 88-14556/2022, 2-536/2021.
57. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2023 по делу № 88-13392/2023, 2-6900/2022.
58. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2022 № 88-9886/2022 по делу № 2-5614/2021.
59. Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2022 № 88-4776/2022, 2-586/2021.
60. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26.05.2022 по делу № 88-10906/2022, 2-1165/2021.
61. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.05.2022 по делу № 88-11643/2022, 2-2551/2020.
62. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.05.2022 по делу № 88-10821/2022.
63. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2022 по делу № 88-8656/2022, 2-197/2021.
64. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.04.2022 по делу № 88-8013/2022.
65. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 04.04.2022 № 88-6038/2022.
66. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.03.2022 № 88-5443/2022.
67. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2022 № 88-5526/2022.
68. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 28.02.2022 по делу № 88-4509/2022, 2-282/2021.

69. Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 22.02.2022 по делу № 88-3312/2022, 2-102/2021.
70. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21.02.2022 № 88-3285/2022.
71. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2022 по делу № 88-2391/2022.
72. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 27.01.2022 по делу № 88-2337/2022.
73. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.11.2021 по делу № 88-26201/2021, 2-394/2021.
74. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2021 по делу № 88-22350/2021.
75. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.10.2021 № 88-21523/2021.