|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты дела** | **Суть дела** | **В чью пользу** |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 17 октября 2023 г. по делу N 33-8793/2023 | **Суд встал на сторону директора ресторана, которую уволили за прогул, так как работодатель не ознакомил ее надлежащим образом с графиком работы.**Работодатель в суде указал, что составление графика работ входит в должностные обязанности истца, которые она исполняла ненадлежащим образом, именно истец направил на утверждение работодателю график сменности на февраль 2023, в котором имеется ее подпись об ознакомлении, полагает, что в отношении истца указанный график является согласованным.Факт отсутствия истца на рабочем месте 10.02.2023 подтверждается табелем учета рабочего времени за февраль 2023 года и актом о нарушении трудовой дисциплины.Материалами дела установлено, что: * **Форма графика работы** (приложение 2) **предусмотрена Положением об учете рабочего времени** ООО "Общепит Калина" от 01.06.2022 (т.2 л.д.25), где предусмотрено отражение не только дата работы (смены), но и время начала и окончания работы.
* Согласно **п.4.5.3 должностной инструкции в обязанности директора ресторана входит** планировать и рационально организовывать рабочее время персонала (**составление графиков и расписания работы и по роспись доводит до сведения сотрудников ресторана**).
* Вместе с этими Правилами внутреннего трудового распорядка ООО "Общепит Калина" (т.1 л.д.32) **график сменности утверждается работодателем** и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие (пп.2 п.11.2).

В суд представлена копия таблицы, поименованная "фев.23" (т.1 л.д.120) практически не читаемая, не содержит наименования документа, не соответствует форме графика предусмотренного Положением об учете рабочего времени ООО "Общепит Калина", не содержит сведений о времени начала и окончания работы, о его утверждении работодателем и о дате ознакомления с указанным документом истца.**Указанные доказательства в совокупности свидетельствуют об отсутствии** вплоть до 06.03.2023 **утвержденного работодателем графика** работы на февраль 2023, а также об отсутствии доказательств **надлежащего ознакомления истца** **с утвержденным графиком работы**, **в связи с чем отсутствие истца в ресторане 10.02.2023 нельзя признать прогулом,** т.е. отсутствием на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), либо более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), а у работодателя отсутствовали законные основания для увольнения истца на основании пп."а" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 29 августа 2023 г. по делу N 8Г-18816/2023[88-19411/2023] | **Работодатель не заключил с работником трудовой договор** в письменной форме, **но** **уволил по основанию пункта 2 части 1 статьи 77** Трудового кодекса Российской Федерации (истечение срока договора). **Суд признал увольнение не законным**, восстановил на работе и обязал заключить трудовой договор на неопределенный срок. | В пользу работника |
| Решение Октябрьского районного суда г. Иркутска Иркутской области от 18 декабря 2023 г. по делу N 2-3618/2023 | **Суд установил трудовые отношения по факту фактического допуска лица к работе.**Суд принимает показания свидетелей в качестве доказательства по делу в соответствии с ч. 1 ст. 55 ГПК РФ. Оснований сомневаться в достоверности свидетельских показаний у суда не имеется, поскольку они согласуются между собой и с другими материалами дела.Трудовым законодательством **презюмируется осведомленность работодателя о том, что работник приступил к исполнению трудовой функции**. **При этом пояснения истца, третьего лица, показания свидетелей подтверждают** * факт допуска ФИО2 к работе с личным выполнением трудовых обязанностей,
* подчинением внутреннему трудовому распорядку,
* осуществлением контроля ответчиком в лице сына и невестки за исполнением возложенных на истца обязанностей,
* получением ежемесячно заработной платы,
* деятельность истца носила длительный, устойчивый, а не разовый характер.

Учитывая изложенное, **требование истца об установлении факта трудовых отношений** между ФИО2 и ИП ФИО3 **в период с 01.02.2021 по 12.03.2023 в должности кондитера законны и подлежат удовлетворению.** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 08 ноября 2023 г. по делу N 8Г-21856/2023[88-22274/2023] | **Суд встал на сторону работодателя в споре о взыскании задолженности по заработной плате за сверхурочную работу и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни**Судами установлено, что на основании трудового договора истец принята на работу на 0, 5 ставки на должность менеджера Круасан кафе. Условиями трудового договора работнику установлен режим рабочего времени с 09 час. 00 мин. до 13 час.30 мин, перерыв с 11 час.30 мин. до 12 час. 00 мин, выходные дни - суббота и воскресенье.**Работодатель не издавал приказы** о привлечении К.В.В. к сверхурочной работе либо работе в выходные и нерабочие праздничные дни, письменного согласия на привлечение к такой работе истец не давала, **доказательства фактического выполнения трудовых обязанностей с ведома и по поручению работодателя сверх установленной трудовым договором продолжительности рабочего времени не представлены**.Табели учета рабочего времени, расчетные листки, платежные ведомости **также не содержат сведений о работе истца в условиях, отклоняющихся от нормальной продолжительности рабочего времени**, при том, что данные табели заполняла сама К.В.В.**Отчеты**, представленные К.В.В. в качестве подтверждения обоснованности её исковых требований, обоснованно **не приняты судом в качестве допустимых доказательств, поскольку не позволяют идентифицировать отправителя, а представленные фотографии не подтверждают именно факт исполнения трудовых обязанностей**.**Показаниям свидетелей**, представленных истцом, о работе К.В.В. в условиях, отклоняющихся от нормальной продолжительности рабочего времени, **судом дана оценка как недостоверным доказательствам, поскольку свидетели не могли дать пояснения о том, какого конкретно периода касаются их объяснения.** | В пользу работодателя |
| Решение Цимлянского районного суда Ростовской области от 27 июля 2023 г. по делу N 2-374/2023 | **Работники общественного питания должны проходить мед осмотр за счет работодателя**.В силу п. 8 Приказа Минздрава России от 28.01.2021 N 29н предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу **на основании направления** на медицинский осмотр (далее - направление), **выданного лицу, поступающему на работу, работодателем** (его уполномоченным представителем).Вышеназванные нормы о взаимосвязи с должностной инструкцией выполнения функциональных обязанностей повара возлагают **обязанность прохождения медицинского осмотра работника, принятого на должность повара.** Однако направление на прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра повара работодателем не выдавалось.Как следует из материалов дела, ФИО прошла медицинский осмотр 11.08.2023, что подтверждается заключением предварительного медицинского осмотра ООО Медицинска компания "Медсанчасть". Истец понесла расходы на прохождение предварительного медицинского осмотра в размере 3 883 рубля. Из представленных истцом документов следует, что 28.06.2022 между ООО Медицинская компания "Медсанчасть" и ФИО заключен договор N 24 на оказание платных медицинских услуг. Согласно пункту 1.2 договора, ФИО предоставлена услуга "*Медосмотр женщин, для торговли, пищ. промышленности, мол. пунктах, предварительный, без гинеколога*". **Стоимость услуги составила 2 910 руб, оплачено Крутенко В.А. 28.06.2022, что подтверждается кассовым чеком.**22.07.2022 между МБУЗ "ЦРБ" Цимлянского района Ростовской области и ФИО. заключен договор N 2122913 на оказание платных медицинских услуг. Согласно предмету договору, оказаны услуги: "профилактически прием (осмот, консультация) врача-акушера-гинеколога", "Маммография", "Ультразвуковое исследования органов малого таза (комплексное). **Стоимость услуг составила 973 рублей, которые оплачены Крутенко В.А. 22.07.2022, что подтверждается кассовым чеком.**Суд решил: Взыскать с ИП в пользу ФИО 3 883 рубля в счет возмещения расходов на оплату предварительного медицинского осмотра. | В пользу работника |
| Решение Кунгурского городского суда Пермского края от 04 апреля 2023 г. по делу N 2-1069/2023 | ФИО1 работала в должности "заведующая производством" с 29.08.2022 по 26.11.2022. при допуске к работе были определены обязанности: приготовление блюд, раскладка на раздачу, разработка новых блюд, уборка рабочего места, контроль персонала (ведение учета рабочего времени), приготовление блюд на банкеты, проведение банкетов, замена не вышедших на работу сотрудников.Поскольку в ходе судебного заседания нашел подтверждение факт трудовых отношений суд полагает, необходимым взыскать с ответчика, **компенсацию за неиспользованный отпуск.** | В пользу работника |
| Приговор Бугурусланского районного суда Оренбургской области от 11 января 2023 г. по делу N 1-30/2023(1[1] | **За неоднократную продажу алкогольной продукции несовершеннолетним работника кафе-магазина привлекли к уголовной ответственности.** Из оглашенных показаний подозреваемой ФИО следует, что около трех лет она работает продавцом в магазине-кафе по трудовому договору. Ей было известно о запрете продажи алкогольной и табачной продукции лицам, не достигшим возраста 18 лет и лицам без документов, удостоверяющих личность.**06.10.2022 года она продала алкогольное пиво "Поведово", объемом 1 литр с содержанием этилового спирта 4, 6% несовершеннолетней** ФИО7. По данному факту она была привлечена к административной ответственности по ч.2.1 ст.14.16 КоАП РФ и ей было назначено наказание в виде штрафа 30 000 рублей. Штраф она оплатила 15.11.2022 года. и была предупреждена **об уголовной ответственности по ст.151.1 УК РФ.**За повторное аналогичное деяние, совершенное будучи подвергнутой 07.10.2022 года административному наказанию по ч.2.1 ст.14.16 КоАП РФ **признать ФИО виновной в совершении преступления, предусмотренного статьей 151.1 Уголовного кодекса Российской Федерации и назначить ей наказание в виде штрафа в размере 50 000 рублей**. | В пользу прокуратуры |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17 мая 2022 г. по делу N 8Г-6334/2022[88-13160/2022] | **Суд отказал в установлении факта наличия трудовых отношений.**Судом первой инстанции установлено, что ФИО1 совместно с ФИО2 занимался совместным бизнесом, вся деятельность кафе была оформлена на ФИО2, ФИО1 вкладывал свои денежные средства в обустройство кафе и выполнял в нем функции директора. При этом ФИО1, давая объяснения в рамках доследственной проверки по своему заявлению о преступлении, указал, **что трудовой договор был заключен им с целью получения кредита.**суд первой инстанции, исследовав и оценив доводы и возражения сторон, обоснованно исходил из того, **что между сторонами по делу осуществлялась совместная хозяйственная деятельность как между партнёрами.****Наличие самого по себе трудового договора как документа**, составленного сторонами, **при этом не породившего обязанность сторон в виде исполнения трудовых обязанностей с одной стороны и оплаты труда с другой**, обоснованно оценено судами как **ненадлежащее доказательство фактического наличия трудовых отношений.**Вопреки требованиям статьи 56 Гражданского процессуального кодекса РФ и утверждениям истца, изложенным в кассационной жалобе, судами нижестоящих инстанций дана оценка тому, что в материалы дела не представлены доказательства, подтверждающие наличие между сторонами фактических трудовых отношений, **таких как** приказ о приеме на работу, должностная инструкция директора кафе, штатное расписание, приказы об отпусках, дополнительные соглашения к трудовому договору, в частности, о смене адреса работы (из материалов дела видно, что кафе " "данные изъяты"" меняло адрес места нахождения), расчётные ведомости и расчётные листки о начислении заработной платы, квитанции по банковским операциям, подтверждавших регулярное начисление истцу заработной платы ответчиком за период с 2011 года по 2018 год, отчисления в пенсионный фонд, фонд социального страхования. | В пользу работодателя |
| Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23 декабря 2021 г. N 45 (п. 21) | **Допуск любого работника организации пищевой промышленности, общественного питания, независимо от его трудовых функций, к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения периодических медицинских осмотров влечет административную ответственность**Допуск к исполнению трудовых обязанностей работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (далее также - прохождение необходимого обучения и проверка знаний), а также обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), обязательные психиатрические освидетельствования (далее также - обязательные осмотры) или имеющего медицинские противопоказания, **влечет административную ответственность по части 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ.**Так, **состав административного правонарушения**, предусмотренного частью 3 указанной статьи КоАП РФ, **образует, например, допуск любого работника организации пищевой промышленности, общественного питания** и торговли, водопроводных сооружений, медицинской организации или детского учреждения, независимо от его трудовых функций, к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения периодических медицинских осмотров (часть вторая статьи 213 ТК РФ). |  |