

---

Бесплатно подписаться на обзоры на сайте КонсультантПлюс

## ПЛЕНУМ ВС РФ ДАЛ НОВЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ ПО ТРУДОВЫМ ВОПРОСАМ

Исключительные права на представленный материал принадлежат АО "Консультант Плюс".

Материал подготовлен с использованием правовых актов по состоянию на 04.06.2018.

Пленум Верховного суда уделил внимание возникновению, оформлению и особенностям трудовых отношений, а также процессуальным вопросам. Хотя акцент в [Постановлении](#) сделан на регулировании работы на микропредприятиях и у физлиц, многие выводы могут пригодиться всем работодателям.

Среди интересных разъяснений отметим следующие:

1. За разрешением трудовых споров можно обращаться непосредственно в суд - обязательного досудебного порядка по ним нет ([п. 11](#) Постановления).

2. Если работодатель фактически допускает к работе, но, вопреки намерению сотрудника, не оформляет письменный трудовой договор, суд может расценить это как злоупотребление правом ([п. 20](#) Постановления).

3. Когда в материалах дела нет письменных доказательств размера заработной платы, суд может определить его, учитывая, сколько обычно получает работник с такой же квалификацией в данной местности. Если установить размер такого вознаграждения невозможно, суд вправе применить региональную "минималку" ([п. 23](#) Постановления).

4. Суд может [восстановить](#) срок на обращение в суд, если он пропущен из-за того, что сотрудник:

- [ошибся](#) с подсудностью и первоначально подал иск в другой суд с соблюдением срока;
- своевременно [обратился](#) в инспекцию труда и прокуратуру или в один из этих органов и рассчитывал, что спор решится во внесудебном порядке.

Эти уважительные причины перечислены в [п. 16](#) нового Постановления наряду с примерами, которые были давно известны и упоминались еще в [Постановлении](#) 2004 года.

5. Приведен целый список доказательств, которые помогают суду решить, были ли между сторонами трудовые отношения ([п. 18](#) Постановления).

Перечень довольно объемный, но не исчерпывающий. Основное место в нем занимают письменные доказательства. Среди них:

- пропуск на территорию работодателя;
- кадровые документы, например график сменности и график отпусков;
- зарплатные документы;
- переписка сторон, в том числе электронная;
- документы по охране труда.

Также в перечень вошли аудио- и видеозаписи, свидетельские показания.