

# ***Изменения трудового законодательства***



# Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ)

- Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, **включая компенсационные и стимулирующие выплаты**, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
- Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

*ФЗ от 22.04.2024 N 91-ФЗ "О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации" (вступил в силу с 1 сентября 2024 года).*

# Компенсация за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ)

- День отдыха вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздничный день по желанию работника может быть **использован в течение одного года** со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.
- В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии со ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день.
- Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

*Федеральный закон от 30.09.2024 N 339-ФЗ "О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации" (вступает в силу с 1 марта 2025 г.)*

# Наставничество - оплачиваемая работа (ст. 351.8 ТК РФ)

- Наставничество в сфере труда - выполнение работником на основании его **письменного согласия по поручению работодателя** работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы.
- В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.
- В коммерческих организациях размеры и условия осуществления выплат за наставничество могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.
- Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

*ФЗ от 09.11.2024 N 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»  
(вступает в силу с 1 марта 2025 г.)*

## Продолжительность отпуска инвалидам (ст. 115 ТК РФ)

- Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

*ФЗ от 08.08.2024 № 268-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (вступил в силу с 1 сентября 2024 г.)*

# Уточнение категорий участников специальной военной операции (ст. 351.7 ТК РФ)

- призванные на военную службу по мобилизации
- поступившие на военную службу по контракту
- заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации
- заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на войска национальной гвардии Российской Федерации
- *направленные на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации (с 1 марта 2025 г.)*

*Федеральный закон от 26.12.2024 N 498-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"*

# Гарантии для участников СВО и членов их семей

- Приостановление действия трудового договора с сохранением места работы должности за мобилизованными или заключившими контракт – ст. 251.7 ТК РФ
- Предпочтение в оставлении на работе при увольнении по сокращению штата родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, - ч. 2 ст. 179 ТК РФ
- Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, допускаются только с их письменного согласия – ч. 3 ст. 159 ТК РФ

**В ЧЕМ ПРОБЛЕМА?** «проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии **с пунктом 7 статьи 38** Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"».

С 1 марта 2025 г. иная формулировка – «проходит военную службу по контракту **в период мобилизации, в период военного положения или в военное время,**» - **Федеральный закон от 26.12.2024 N 498-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"**



# Новая мера соцподдержки супругам участников специальной военной операции

- Установлен запрет на увольнение по инициативе работодателя супругов погибших (умерших) ветеранов боевых действий.
- срок действия запрета составляет один год с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.
- гарантия действует при условии, что овдовевший супруг не вступил в повторный брак. Этот факт подтверждается паспортом, в котором отсутствует отметка о государственной регистрации заключения брака после смерти супруга (супруги).
- запрет на увольнение касается случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением работника (например, п.п.2-4 ст. 81 ТК РФ). Гарантия не распространяется на увольнения за нарушение трудовой дисциплины (например, п.п.5 - 8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ).

*ФЗ от 6.04.2024 № 70-ФЗ “О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации” (вступил в силу 6.04.2024)*

- Для реализации своего права на сохранение трудовых отношений работник должен представить документы, подтверждающие его статус супруги (супруга) погибшего (умершего) ветерана боевых действий:
  - свидетельство о браке,
  - свидетельство о смерти мужа (или жены) или решение суда о признании умершим,
  - паспорт, не содержащий отметки о вступлении в новый брак,
  - удостоверение ветерана боевых действий погибшего (умершего) или удостоверение члена семьи погибшего (умершего) ветерана боевых действий.



# Статус ветерана боевых действий

- К ветеранам боевых действий относятся:

1) *военнослужащие*, в том числе уволенные в запас (отставку), военнообязанные, призванные на военные сборы, лица рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, войск национальной гвардии и органов государственной безопасности, работники указанных органов, работники Министерства обороны РФ, сотрудники учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения РФ, направленные в другие государства органами государственной власти РФ и принимавшие участие в боевых действиях при исполнении служебных обязанностей в этих государствах, а также принимавшие участие в соответствии с решениями органов государственной власти РФ в боевых действиях на территории РФ;

2) военнослужащие органов федеральной службы безопасности, в том числе уволенные в запас (отставку), выполнявшие задачи по отражению вооруженного вторжения на территорию РФ, а также в ходе вооруженной провокации на Государственной границе РФ и приграничных территориях субъектов РФ, прилегающих к районам проведения специальной военной операции на территориях Украины, ДНР и ЛНР с 24 февраля 2022 года;

3) *лица, поступившие в созданные по решению органов государственной власти РФ добровольческие формирования, содействующие выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ (войска национальной гвардии РФ), в ходе специальной военной операции на территориях Украины, ДНР и ЛНР с 24 февраля 2022 года, а также на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 года;*

4) лица, принимавшие в соответствии с решениями органов государственной власти ДНР, ЛНР участие в боевых действиях в составе Вооруженных Сил ДНР, Народной милиции ЛНР, воинских формирований и органов ДНР и ЛНР начиная с 11 мая 2014 года;

5) *лица, заключившие контракт (имевшие иные правоотношения) с организациями, содействующими выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, в ходе специальной военной операции на территориях Украины, ДНР и ЛНР с 24 февраля 2022 года, а также на территориях Запорожской области и Херсонской области с 30 сентября 2022 года;*

6) *лица, направлявшиеся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях Украины, ДНР и ЛНР с 24 февраля 2022 года, отработавшие установленный при направлении срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам.*

## **Ст. 3 ФЗ от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»**

- Статус ветерана боевых действий подтверждается удостоверением, которое выдается в порядке, установленном рядом постановлений Правительства РФ. Супруги погибших (умерших) военнослужащих, не получивших при жизни удостоверение ветерана боевых действий, на основании документов, подтверждающих факт гибели (смерти) указанных лиц, а также факт их участия в боевых действиях, операциях, боевых заданиях, выполнении задач, работ, обеспечении боевых действий или выполнения специальных задач, могут получить удостоверение члена семьи погибшего ветерана боевых действий в порядке, предусмотренном **постановлением Правительства Правительства РФ от 20 июня 2013 г. № 519 «Об удостоверении члена семьи погибшего (умершего) инвалида войны, участника Великой Отечественной войны и ветерана боевых действий» (в ред. от 5 апреля 2024 г.)**

# Новые полномочия Правительства РФ (ст. 252 ТК РФ)

- Правительство РФ вправе устанавливать с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений **особенности правового регулирования** трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (*включая временный перевод работников от одного работодателя к другому работодателю*)
- Срок действия таких особенностей составляет не более одного года с возможностью ежегодного продления этого срока (при необходимости).
- Основание для такого решения - наличие чрезвычайных обстоятельств: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, в том числе создающие угрозу массового высвобождения работников и влекущие необходимость принятия оперативных мер по обеспечению функционирования организаций и трудоустройства работников.

*Федеральный закон от 13.12.2024 N 470-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"*

# Новые полномочия Правительства РФ (ст. 252 ТК РФ)

- Правительство РФ может увеличивать продолжительность работы по совместительству в соответствии с частями второй и третьей ст. 252 ТК РФ (ч. 2 ст. 284 ТК РФ).
- *Федеральный закон от 13.12.2024 N 470-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"*

# Продление действия постановления Правительства РФ № 511 на 2025 год

- временный перевод к другому работодателю с приостановлением действия первоначально заключенного трудового договора в случае приостановления деятельности организации;
- возможность принимать на работу лиц, вынужденно покинувшими территории Украины, ДНР, ЛНР и прибывшими на территорию РФ в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации.
- в случае невозможности исполнения работниками трудовых обязанностей по трудовому договору у работодателей, расположенных в отдельных субъектах РФ (Республики Крым, Краснодарский край, Белгородская, Брянская, Воронежская, Курская, Ростовская области и г. Севастополь) в связи с приостановкой деятельности вследствие недружественных действий иностранных государств либо в связи с эвакуацией (временным отселением) действие трудового договора приостанавливается до окончания приостановления деятельности работодателя и (или) эвакуации (временного отселения).

*Постановление Правительства РФ от 30.03.2022 N 511 (ред. от 26.12.2024) "Об особенностях правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в 2022 - 2025 годах"*

# Расширение границ «заемного труда» (ст. 341.3 ТК РФ)

- В целях эффективной организации экономической деятельности и (или) производственного процесса допускается *временное направление по договору о предоставлении труда работников (персонала)* работодателем, являющимся юридическим лицом, работников с их согласия к другому юридическому лицу, являющемуся:
  - 1) аффилированным по отношению к направляющей стороне;
  - 2) акционерным обществом, если направляющая сторона является стороной акционерного соглашения об осуществлении прав, удостоверенных акциями акционерного общества;
  - 3) стороной акционерного соглашения с направляющей стороной.
- Особенности регулирования труда работников, направляемых временно к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) устанавливаются федеральным законом.

*ФЗ от 26.12.2024 N 498-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"*

# Договор о предоставлении персонала

- Договор о предоставлении труда работников (персонала) является договором возмездного оказания услуг, по которому:
  - направляющая сторона (исполнитель) временно направляет своих работников **с их согласия** к принимающей стороне (заказчику) для выполнения этими работниками **определенных их трудовыми договорами трудовых функций** в интересах, под управлением и контролем принимающей стороны,
  - принимающая сторона обязуется оплатить услуги по предоставлению труда работников (персонала) и имеет право требовать от направляемых к ней работников исполнения ими трудовых обязанностей **в соответствии с трудовыми функциями, определенными трудовыми договорами**, заключенными этими работниками с направляющей стороной.

# Специальные правила для «заемного труда»

- Несчастный случай, происшедший с работником, направленным временно для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, расследуется *комиссией, образованной принимающей стороной*. В состав комиссии входит представитель работодателя, направившего этого работника (ст. 341.4 ТК РФ).
- По обязательствам работодателя, вытекающим из трудовых отношений с работниками, направленными временно для работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала), в том числе по обязательствам по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, по уплате денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, *субсидиарную ответственность несет принимающая сторона* (ст. 341.5 ТК РФ).



# Корректировка перечня работ, на которых запрещено использование труда женщин

- Исключены из Перечня:
  - ✓ машинист экскаватора, погрузочной машины;
  - ✓ управление самоходными машинами на открытых горных работах, работах на поверхности действующих строящихся шахт, разрезов, рудников, работах по обогащению, агломерации, брикетированию;
  - ✓ работы при переработке бурых углей и озокеритовых руд, выполняемые дробильщиком (кроме занятых на работах вручную).

*Приказ Минтруда России от 25.12.2024 N 724н "О внесении изменений в Перечень производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, утвержденный Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 июля 2019 г. N 512н" (с 1 марта 2028 года)*

# Отмена запрета на пересылку трудовой книжки за границу

- С 1 января 2025 г. признан не действующим Закон СССР от 24.06.1991 N 2261-1 "О порядке вывоза, пересылки и истребования личных документов советских и иностранных граждан и лиц без гражданства из СССР за границу», запрещавший пересылку трудовых книжек за границу.

*Федеральный закон "О легализации российских и иностранных официальных документов и об истребовании личных документов" от 22.06.2024 N 145-ФЗ (ст. 9).*

# Усиление ответственности за нарушение правил работы с персональными данными (ст. 13.11 КоАП РФ)

- Невыполнение или несвоевременное выполнение оператором обязанности по уведомлению Роскомнадзора о намерении осуществлять обработку персональных данных влечет наложение административного штрафа
  - на граждан в размере от 5 000 до 10 000 рублей;
  - на должностных лиц - от 30 000 до 50 000 рублей;
  - на юридических лиц - от 100 000 до 300 000 рублей.
- Невыполнение или несвоевременное выполнение оператором обязанности по уведомлению Роскомнадзора в случае установления факта неправомерной или случайной передачи (предоставления, распространения, доступа) персональных данных, повлекшей нарушение прав субъектов персональных данных, влечет наложение административного штрафа
  - на граждан в размере от 50 000 до 100 000 рублей;
  - на должностных лиц - от 400 000 до 800 000 рублей;
  - на юридических лиц - от от 1 000 000 до 3 000 000 рублей.

*ФЗ от 30.11.2024 N 420-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" (вступит в действие с 30 мая 2025 г.)*

# Усиление административной ответственности за нарушение правил работы с персональными данными

- Действия (бездействие) оператора, повлекшие неправомерную передачу информации, включающей персональные данные от одной тысячи до десяти тысяч субъектов персональных данных и (или) от десяти тысяч до ста тысяч идентификаторов, влекут наложение административного штрафа:
  - на граждан в размере от 100 000 до 200 000 рублей;
  - на должностных лиц - от 200 000 до 400 000 четырехсот рублей;
  - на юридических лиц - от 3 000 000 до 5 000 000 рублей.
- Действия (бездействие) оператора, повлекшие неправомерную передачу информации, включающей персональные данные от десяти тысяч до ста тысяч субъектов персональных данных и (или) от ста тысяч до одного миллиона идентификаторов, влекут наложение административного штрафа:
  - на граждан в размере от 200 000 до 300 000 рублей;
  - на должностных лиц - от 300 000 до 500 000 рублей;
  - на юридических лиц - от 5 000 000 до 10 000 000 рублей.

*ФЗ от 30.11.2024 N 420-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» (вступит в действие с 30 мая 2025 г.)*

# Усиление административной ответственности за нарушение правил работы с персональными данными

- Действия (бездействие) оператора, повлекшие неправомерную передачу (предоставление, распространение, доступ) информации, включающей специальную категорию персональных данных, влекут наложение административного штрафа
  - на граждан в размере от 300 000 до 400 000 рублей;
  - на должностных лиц - от 1 000 000 до 1 300 000 рублей;
  - на юридических лиц - от 10 000 000 до 15 000 000 рублей.
- Действия (бездействие) оператора, повлекшие неправомерную передачу (предоставление, распространение, доступ) информации, включающей биометрические персональные данные, влекут наложение административного штрафа:
  - на граждан в размере от 400 000 до 500 000 тысяч рублей;
  - на должностных лиц - от 1 300 000 до 1 500 000;
  - на юридических лиц - от 15 000 000 до 20 000 000 рублей.

*ФЗ от 30.11.2024 N 420-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" (вступит в действие с 30 мая 2025 г.)*

# Актуальная судебная практика по трудовым спорам



# Установка системы видеонаблюдения не является изменением условий трудового договора

- Видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если работодателем соблюдены следующие условия:
  - видеонаблюдение осуществляется только для конкретных и заранее определенных правомерных целей, связанных с исполнением работником его должностных (трудовых) обязанностей;
  - работники поставлены в известность о ведении видеонаблюдения (таким образом реализовано право работника на полную и достоверную информацию об условиях труда);
  - видеонаблюдение ведется открыто, в помещениях, где установлены видеокамеры, имеются соответствующие информационные таблички в зонах видимости камер.
- Использование работодателем средств видеонаблюдения не нарушает конституционные права работника на неприкосновенность частной жизни и разглашение персональных данных, поскольку осуществляется в целях, связанных с трудовой деятельностью работника, а не для того, чтобы установить обстоятельства его частной жизни либо личную или семейную тайну.
- НО! Поскольку введение работодателем системы видеонаблюдения на рабочем месте истца не является изменением условий трудового договора, увольнение его по п. 7 ст. 77 ТК РФ, т.е. по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, является незаконным.

*Определение Ульяновского областного суда от 19 февраля 2019 г. по делу № 33-836/2019).*



# Установка видеокамеры не нарушает прав работников

- Работник осуществил блокировку обзора камеры видеонаблюдения, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за нарушение норм охраны труда (использовал офисную мебель (стол и стул) для доступа к камере видеонаблюдения, не применяя при этом страховочные средства, чем создал реальную угрозу наступления последствий в виде тяжелой травмы (увечья) на производстве.
- Суд пришел к выводу, что при применении данного дисциплинарного взыскания работодателем не была учтена тяжесть совершенного дисциплинарного проступка и обстоятельства, способствующие его совершению, в связи с чем согласился с доводами истца о незаконности приказа о применении дисциплинарного взыскания.
- ОДНАКО суд указал, что установка работодателем в рабочем кабинете видеокамеры не нарушает право истца на личную жизнь и охрану персональных данных, поскольку видеозапись рабочего (трудового) процесса не является раскрытием персональных данных работника и не подпадает по действие главы 14 ТК РФ "Защита персональных данных работника". Требования ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных" также не нарушены.

*Апелляционное Ростовского областного суда от 24 октября 2024 г. по делу N 33-17477/2024*

# Использование камер видеонаблюдения

- Видеонаблюдение на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории работодателя является правомерным, если оно осуществляется только **для конкретных и заранее определённых целей, связанных с исполнением работником его должностных обязанностей**, при этом работники **поставлены в известность** о ведении видеонаблюдения и зонах видимости размещённых камер.
- Видеонаблюдение может применяться только в таких целях, как **эффективность производства, контроль и учёт рабочего времени работников, рациональное использование рабочего времени, повышение производительности труда**.
- Размещение камеры видеонаблюдения в служебном помещении, предназначенном для отдыха и приёма пищи сотрудников, в отсутствие согласия персонала является незаконным, поскольку нарушает их право на частную жизнь.

*Определение Третьего КСОЮ от 03.07.2023 № 8Г-10553/2023*

# Отказ в переводе на другую работу может быть оспорен

- Верховный Суд РФ считает, что на работника, состоящего в трудовых отношениях и претендующего на занятие вакантной должности в порядке перевода, распространяются гарантии лиц, поступающих на работу.
- Согласно ст. 64 ТК РФ запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Отказ в приеме на работу возможен по мотивам отсутствия деловых качеств, в т.ч. образования, квалификации.
- Работодатель не может отказать в переводе работника на вакантную должность по причинам, не связанным с деловыми качествами. Работодатель обязан разъяснить причину отказа.

*Определение Верховного Суда РФ от 12.09.2022 № 5-КГ22-73-К2*

## Обоснование отказа в переводе на другую работу

- Работодатель должен предоставить работнику мотивированный отказ в переводе на другую должность, в противном случае он нарушает трудовые права работника.
- Непредоставление работнику мотивированного отказа в переводе на другую должность - нарушение ч. 5 ст. 64 ТК РФ.
- Работодатель привлечен к материальной ответственности за причинение работнику морального вреда по ст. 237 ТК РФ (в пользу работника взыскано 10 000 руб.).

*Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.01.2025 по делу № 88-570/2025*

# Отстранение от работы по состоянию здоровья

- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ). Если такой работы нет или работник отказывается от перевода, его можно отстранить от работы без выплаты зарплаты (ч. 2 ст. 73 ТК РФ).
- Однако отстранить работника от работы можно только на основании *заключения по результатам экспертизы профессиональной пригодности*. Порядок проведения указанной экспертизы утвержден приказом Минздрава России от 05.05.2016 № 282н.
- Заключение по результатам медосмотра, проведенного в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, для этих целей не подходит. Поскольку в рассматриваемом деле работодатель отстранил сотрудника на основании такого заключения, суд признал отстранение незаконным.

*Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2024 № 88-816/2024*

# Увольнение работника по состоянию здоровья

- Работник предоставил справку медико-социальной экспертизы и индивидуальную программу реабилитации. Работодатель в связи с невозможностью перевода работника на другую работу уволил его по п. 8 ст. 77 ТК РФ – отсутствие у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением.
- Однако уволить работника можно только на основании *заключения по результатам экспертизы профессиональной пригодности*. Порядок проведения указанной экспертизы утвержден приказом Минздрава России от 05.05.2016 № 282н. Заключение по результатам медосмотра, проведенного в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, для этих целей не подходит.
- Суд пришел к выводу о том, что справка медико-социальной экспертизы и индивидуальная программа реабилитации не могут подменять собой медицинское заключение так как «в данном заключении в обязательном порядке указываются виды работ, к которым выявлены медицинские противопоказания и содержится один из следующих выводов о признании работника: пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ; временно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ; постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ»

*Определение Первого КСОЮ от 16.01.2024 № 88-816/2024*

*См. также: Определение Восьмого КСОЮ от 03.12.2024 N 88-23257/2024*

# Оспаривание увольнения по собственному желанию

**Суть дела:** Работница (пенсионер по возрасту) обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей в соответствии со ст. 128 ТК РФ отпуска без сохранения заработной платы. Работодатель заявление не удовлетворил, в связи с чем, опасаясь быть уволенной за прогулы, работница написала заявление об увольнении по собственному желанию, после чего была уволена. Расценив отказ руководителя в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы как принуждение к написанию заявления об увольнении, гражданка обратилась в суд с требованием о признании увольнения незаконным.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении иска, полагая, что вынужденный характер увольнения не доказан. Однако апелляционная и кассационная инстанции не согласились.

## **АРГУМЕНТЫ:**

- Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ был обязан предоставить истцу как пенсионеру отпуск без сохранения заработной платы.
- Отказ в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, невозможность выхода на работу явились поводом для написания заявления об увольнении, то есть заявление было подано истцом под влиянием сложившейся ситуации.
- Решение истца об увольнении носило вынужденный характер.

*Определение Третьего КСОЮ от 24 января 2024 г. по делу N 8Г-28238/2023*



# Порядок предложения вакансий при увольнении по сокращению штата

- Работодатель после предупреждения работника о сокращении штата обязан предложить ему все имеющиеся вакансии. Форма и порядок предложения вакансий не установлены ТК РФ.
- Работодатель предложил сокращаемому работнику перечень вакансий без квалификационных требований по каждой должности. После того, как работник выбрал одну из них, ему отказали в переводе, поскольку квалификация работника, по мнению работодателя, не соответствовала предложенной должности.
- Признавая увольнение незаконным, суд указал следующее. *Работодатель не предложил увольняемому представить дополнительные документы, подтверждающие соответствие работника требованиям, предъявляемым к кандидатам.* При этом работодатель игнорировал неоднократные просьбы работника о предоставлении квалификационных требований по вакантным должностям.

*Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 02.05.2024 № 88-4319/2024*

# Какие должности предлагать работнику при сокращении штата?

- Работодатель самостоятельно определяет, какие вакансии может занять сокращаемый с учетом уровня образования и опыта работы. Работодатель вправе не предлагать вакансии, под требования которых работник не подходит.
- Судьи признали правомерными действия работодателя, который не стал предлагать сокращаемому заведующему структурного подразделения такие должности, как "техник кабинета информатики", "слесарь-электрик по ремонту электрооборудования", "слесарь по ремонту автомобилей", "водитель", "повар", "ведущий специалист по закупкам", "преподаватель общеобразовательных дисциплин (физкультура, иностранные языки, информатика)", поскольку последний не подходил под квалификационные требования (не имел необходимого стажа работы, соответствующего образования, удостоверения). При этом работодатель предложил сокращаемому сотруднику рабочие профессии (рабочий по комплексному обслуживанию зданий, дворник, подсобный рабочий), от которых он отказался.

*Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 19.03.2024 по делу № 88-8137/2024*

## Нужно ли предлагать должности совместителей при сокращении штата?

- Должности, которые заняты другими работниками по совместительству, не считаются вакантными.
- Работодатель не обязан предлагать такие должности лицам, увольняемым по сокращению численности или штата работников.

*Определение Второго кассационного суда от 02.07.2024 по делу № 88-14222/2024*

# Появление на работе в состоянии опьянения (пп. «б» п.6 ст. 81 ТК РФ)

- Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения работника может быть подтверждено работодателем не только полученными результатами прохождения работником медицинского освидетельствования (актом медицинского освидетельствования на состояние опьянения), но и иными представленными суду доказательствами (докладные, служебные записки, акты, направление на медосвидетельствование).

## *Определение Верховного Суда РФ от 10 июля 2023 г. по делу № 78-КГ23-16-КЗ*

- Состояние алкогольного опьянения может быть подтверждено алкотестером
- Порядок подтверждения алкогольного опьянения законодательством не определен, и медосвидетельствование – это не единственный способ подтвердить, что сотрудник был пьян. Для подтверждения нахождения работника в состоянии опьянения достаточно акта, составленного комиссией, с перечислением признаков опьянения (неадекватное поведение, трясущиеся руки, нетвердая походка, спутанность речи и т. п.) и показаний алкотестера. Увольнение признано законным.
- *Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.03.2024 № 88-7418/2024*

# Обязан ли работник проходить медосмотр в свои выходные дни?

- Направление работника на медицинский осмотр в его выходной день должно производиться по тем же правилам, что и привлечение к работе в нерабочие или праздничные дни.

*Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 апреля 2024 г. № 14-6/ООГ-2091*