



Новеллы трудового законодательства

Гарантии мобилизованным и заключившим контракт работникам в период приостановления трудового договора(ст. 351.7 ТК РФ в новой редакции!)

- За работником сохраняется место работы (должность). Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также *истечения в указанный период срока действия трудового договора*, если он был заключен на определенный срок – **за исключением некоторых случаев! – новелла ст. 351.7).**
- В отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (**в том числе** дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).
- **Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь (ФЗ от 04.08.2023 N 471-ФЗ).**
- Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).
- Период приостановления действия трудового договора засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

Увольнение мобилизованных работников в связи с истечением срока трудового договора (ст. 351.7 ТК РФ в новой редакции!)

Расторжение по инициативе работодателя срочного трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, если он был заключен по следующим основаниям:

- с лицами, поступающими на работу к работодателям - субъектам малого предпринимательства, численность работников которых не превышает 35 человек (в сфере розничной торговли и бытового обслуживания - 20 человек);
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений;
- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;
- с лицами, поступающими на работу к работодателям, которые являются некоммерческими организациями (за исключением государственных и муниципальных учреждений, государственных корпораций, публично-правовых компаний, государственных компаний, общественных объединений, являющихся политическими партиями, потребительских кооперативов) и численность работников которых не превышает 35 человек.

Гарантии трудоустройства работникам, уволенным в связи с истечением срока трудового договора

- В течение **трех месяцев** после окончания прохождения уволенными по п.2 ст. 77 ТК РФ работниками военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия контракта о добровольном содействии, они имеют *преимущественное право* поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым состояли в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации или заключения контракта.
- В случае отсутствия вакансии по такой должности предлагается другая вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, а при их отсутствии вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, не противопоказанная по состоянию здоровья.

ФЗ от 19.12.2022 N 545-ФЗ "О внесении изменений в статьи 302 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации"

Гарантии трудоустройства контрактникам, уволенным до 21 сентября 2022 г.

- Граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры, в *течение трех месяцев* после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, имеют *преимущественное право трудоустройства* на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым они состояли в трудовых отношениях до заключения контракта.
- В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

Пункт 4 ст. 6 ФЗ от 07.10.2022 N 379-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"

Новый порядок использования дополнительных выходных дней лицами, осуществляющими уход за детьми-инвалидами

- Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.
- График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.
- Изменения вступили в силу с 1 сентября 2023 г.

ФЗ от 05.12.2022 N 491-ФЗ "О внесении изменения в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации"

Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

- Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.
- Однократное использование до 24 дней подряд: дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных дней подряд согласовывается с работодателем.
- Если одним из родителей дополнительные дни в календарном месяце или в календарном году использованы частично, другому родителю в этом же календарном месяце или в календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные дни.
- Дополнительные дни не предоставляются родителю в период его ежегодных отпусков, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы. При этом у другого родителя сохраняется право на дополнительные дни.
- Дополнительные оплачиваемые выходные дни не использованные в календарном месяце или году, на другой календарный месяц или год не переносятся.
- Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

Постановление Правительства РФ от 6 мая 2023 г. N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (с 1 сентября 2023 г.)

Документы, предоставляемые для получения дополнительных выходных дней

- справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро медико-социальной экспертизы (*в соответствии со сроками установления инвалидности - один раз, один раз в год, один раз в 2 года, один раз в 5 лет*);
- документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида (*однократно*);
- свидетельство о рождении (об усыновлении) ребенка или документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом (*однократно*);

ПРИ КАЖДОМ ОБРАЩЕНИИ:

- справка с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные дни им не использованы или использованы частично, или о том, что от этого родителя не поступало заявления о предоставлении дополнительных дней. В случае если дополнительные дни использованы частично, в справке указываются даты использования и общее количество использованных дополнительных дней в календарном месяце (в календарном году);
- справка с предыдущего места работы родителя, подавшего заявление о предоставлении однократно накопленных дней, о том, что на дату увольнения дополнительные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае наличия предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные дни). В случае если дополнительные дни использованы частично, в справке указываются даты использования и общее количество использованных дополнительных дней в календарном году;
- справка с предыдущего места работы другого родителя о том, что на дату увольнения дополнительные дни в этом же календарном году им не использованы или использованы частично (в случае однократного использования накопленных дополнительных дней и наличия у другого родителя предыдущего места работы по трудовому договору в пределах календарного года, в котором предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни). В случае если дополнительные оплачиваемые выходные дни использованы частично, в справке указываются даты использования и общее количество использованных дополнительных дней в календарном году.

Новая форма заявления о предоставлении дополнительных выходных дней

1) Работнику необходимо выбрать, как он будет использовать дополнительные выходные дни:

- в календарном месяце (календарных месяцах) **или**
- подряд текущем календарном году - в пределах общего количества неиспользованных выходных дней.

2) Сведения о втором родителе (опекуне, попечителе), если не требуется справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя).

Приказ Минтруда России от 19.06.2023 N 516н "Об утверждении формы заявления о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами"

Периодичность подачи заявлений работник должен согласовать с работодателем!

Разъяснение СФР

- Совместное проживание на одной жилплощади родителя (опекуна, попечителя) с ребенком-инвалидом не является обязательным условием предоставления четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней. В связи с этим не нужно документально подтверждать фактическое нахождение родителя (опекуна, попечителя) с ребенком-инвалидом.

Письмо Фонда пенсионного и социального страхования РФ от 22 июня 2023 г. № 19-02/69809л О предоставлении одному из родителей (опекуну, попечителю) четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц для ухода за ребенком-инвалидом

Компенсация вахтовикам расходов проезда до места работы и обратно

С 1 марта 2023 года ст. 302 ТК РФ дополнена частями 9 и 10, согласно которым:

- доставка работников от места нахождения работодателя (пункта сбора) до места выполнения работы и обратно оплачивается за счет средств работодателя;
- работодатель **может** компенсировать стоимость проезда работника от места жительства до места нахождения работодателя (пункта сбора). Размер и порядок компенсации устанавливаются коллективным договором, ЛНА, принимаемым с учетом мнения профсоюза, трудовым договором.

Федеральный закон от 19.12.2022 N 545-ФЗ "О внесении изменений в статьи 302 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации"

- Компенсация вахтовикам стоимости проезда от места жительства до места нахождения работодателя или пункта сбора не подлежит обложению НДФЛ и страховыми взносами.

Новеллы в сфере медицинских осмотров (с 1.09.2023 г.)

- Новый вид медицинских осмотров
 - медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены), проводимые в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды и трудового процесса на состояние здоровья работников, острого профессионального заболевания или отравления, признаков алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (п. 4.1. ст. 46 ФЗ от 21.11.2011 N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ»)

ФЗ от 29 декабря 2022 г. N 629-ФЗ "О внесении изменений в статью 46 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" и статью 23 Федерального закона "О безопасности дорожного движения»

- Медицинские осмотры водителей транспортных средств:
 - Обязательные предрейсовые медицинские осмотры проводятся **в течение всего времени работы** лица в качестве водителя транспортного средства.
 - Обязательные послерейсовые медицинские осмотры проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства, **если такая работа связана с перевозками пассажиров или опасных грузов.**
 - Обязательные медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены) проводятся в течение всего времени работы лица в качестве водителя транспортного средства **при необходимости по решению работодателя.**

П.3 ст. 23 ФЗ от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения"

- Установлен порядок проведения медицинских осмотров.

Приказ Министерства здравоохранения РФ от 30 мая 2023 г. N 266н "Об утверждении порядка и периодичности проведения предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены) и перечня включаемых в них исследований"

Дистанционные медицинские осмотры (с 1.09.2023 г.)

- Отдельные виды медицинских осмотров, проводимые в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения) **допускается проводить дистанционно** - с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья:
 - предсменные, предрейсовые медицинские осмотры, проводимые перед началом рабочего дня (смены, рейса);
 - медицинские осмотры в течение рабочего дня (смены);
 - послесменные, послерейсовые медицинские осмотры, проводимые по окончании рабочего дня (смены, рейса).
- При проведении дистанционных медицинских осмотров должна быть обеспечена идентификация личности работника, проходящего медицинский осмотр, исключающая прохождение медицинского осмотра иным лицом.
- В случае проведения дистанционных медицинских осмотров в отношении **работника не менее двух раз в год проводятся в очной форме химико-токсикологические исследования наличия (отсутствия) в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.**

ФЗ от 29 декабря 2022 г. N 629-ФЗ "О внесении изменений в статью 46 Федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" и статью 23 Федерального закона "О безопасности дорожного движения"

Новые Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами (с 1 сентября 2023 г.)

- Обеспечивать работников СИЗ по действующим *типовым отраслевым нормам* можно будет в течение установленного переходного периода — **до 31 декабря 2024 года**. В этот период работодатель вправе самостоятельно решать, как он будет обеспечивать защиту своих работников — по типовым отраслевым нормам или единым типовым нормам
- **С 1 января 2025 года** обеспечение работников СИЗ согласно типовым отраслевым нормам прекращается. Обеспечивать работников СИЗ работодатель обязан будет исключительно на основании *единых типовых норм* с учетом результатов специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, *мнения выборного органа первичной профсоюзной организации* или иного уполномоченного представительного органа работников (при наличии), требований правил по охране труда, паспортов безопасности при работе с конкретными химическими веществами и иных документов, содержащих информацию о необходимости применения СИЗ.

Приказ Минтруда от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»

Приказ Минтруда от 29 октября 2021 года № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

Новые Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами (с 1 сентября 2023 г.)

- Работодатель вправе при формировании внутренних норм бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств осуществлять замену нескольких СИЗ на одно, обеспечивающее аналогичную или улучшенную защиту от вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, а также особых температурных условий или загрязнений.
- Внутренние нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств должны обеспечивать равноценную или превосходящую по сравнению с едиными типовыми нормами защиту работников от имеющих на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов и опасностей, выявленных при проведении СОУТ.
- По истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

Новые Правила обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами (с 1 сентября 2023 г.)

Какие новые разделы включают в себя правила обеспечения работников СИЗ?

- правила выдачи дежурных СИЗ;
- правила выдачи дерматологических СИЗ и смывающих средств;
- правила выдачи СИЗ с учетом климатических особенностей и сезонности;
- правила выдачи СИЗ работникам сторонних организаций.

Права и обязанности работодателя и работника по новым правилам обеспечения работников СИЗ

РАБОТОДАТЕЛЬ должен:

- ✓ разработать и утвердить Нормы бесплатной выдачи СИЗ и смывающих средств работникам организации и Порядок обеспечения работников СИЗ и смывающими средствами;
- ✓ информировать работников о полагающихся им СИЗ и смывающих средствах и способах выдачи, условиях хранения, ответственности за целостность и комплектность СИЗ при их хранении в нерабочее время у работников;
- ✓ обучать работников обращению с СИЗ, проводить инструктажи или информировать работников о правилах использования защитных средств, использование которых требует от них практических навыков;
- ✓ организовать учет и контроль выдачи, своевременного возврата, замены, хранения, стирки, стерилизации, утилизации средств индивидуальной защиты и ухода за ними;
- ✓ не допускать работников к выполнению работ без СИЗ, в неисправных и в СИЗ с загрязнениями, способными снизить заявленный изготовителем уровень защитных свойств.

РАБОТНИК обязан сообщать работодателю об изменении размера одежды.

Требования к электронным кадровым документам при переходе на ЭКДО (с 1 марта 2023 г.)

- В основном это технические требования к форме электронного документа и его составу, но также имеются шаблоны названий файлов и справочник 123 видов кадровых мероприятий и другой информации, связанной с работой. Каждое из них получило собственный код, который работодатель должен будет указывать в файле-описании электронного документа.
- Состав каждого документа в электронном виде включает в себя шесть элементов:
 - Сам документ в виде электронной скан-копии.
 - При наличии — приложения в виде графиков, таблиц, дополнений.
 - ЭП для основного файла и приложений, если она предусмотрена для этого вида кадрового мероприятия.
 - При наличии — машиночитаемая доверенность. Это цифровой аналог передачи полномочий на сотрудника для подписания определенных документов от лица руководителя. Ее содержание установлено законодательством (Приказ Минцифры от 14 сентября 2020 г. № 472).
 - Описание документа (приложение к приказу № 578н «Перечень структурных элементов описания электронного документа, связанного с работой»).

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 20 сентября 2022 г. N 578н "Об утверждении единых требований к составу и форматам документов, связанных с работой, оформляемых в электронном виде без дублирования на бумажном носителе"

Перенос выходных дней в 2024 году

Дни отдыха в 2024 году с учетом переноса выходных дней:

- с 1 по 8 января;
- с 23 по 25 февраля;
- с 8 по 10 марта;
- с 28 апреля по 1 мая
- с 9 по 12 мая;
- 12 июня;
- 3 и 4 ноября;
- с 29 по 31 декабря.

Постановление Правительства РФ от 10.08.2023 N 1314 «О переносе выходных дней в 2024 году»

Разрешение на работу иностранцам без учета квот

- **Х. Работники в сфере строительства**

1. Инженер по надзору за строительством
2. Крановщик
3. Машинист автогрейдера
4. Машинист бульдозера
5. Машинист крана
6. Машинист крана автомобильного
7. Машинист-крановщик
8. Машинист экскаватора
9. Монтажник по монтажу стальных и железобетонных конструкций
10. Тракторист
11. Сверловщик
12. Слесарь-инструментальщик
13. Слесарь механосборочных работ
14. Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике

Приказ Минтруда России от 15.05.2023 N 459н "Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются"

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ



Обязан ли работодатель выдавать работнику копию коллективного договора?

- Работодатель не обязан выдавать работникам копии локальных нормативных актов компании, а также копию коллективного договора.
- Обоснование: Согласно ст. 62 Трудового кодекса РФ на работодателя возложена обязанность безвозмездно предоставить работнику по его письменному заявлению копии документов, связанных с работой. Это *документы, которые содержат персональную информацию о сотруднике*, но не копии локальных актов, с которыми работодатель должен только ознакомить сотрудника.

Определение Седьмого КСОЮ от 02.03.2023 N 88-3895/2023

Споры о заработной плате



Период, за который можно лишать работника премии и иных стимулирующих выплат

- Часть 2 ст. 135 ТК РФ в той мере, в какой она порождает возможность произвольного установления на локальном уровне правил исчисления отдельных выплат, входящих в состав заработной платы, и тем самым позволяет без учета количества и качества затраченного труда, а также иных объективных критериев уменьшать размер заработной платы работника, имеющего неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание, противоречит Конституции РФ.
- Конституционный Суд РФ признал неправомерной практику лишения входящих в состав заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) на весь период действия дисциплинарного взыскания.
- Дисциплинарное взыскание можно учитывать при премировании лишь за тот период, в котором оно было вынесено.
- Снижение размера премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 %.

Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П

Уточнен порядок расчета оплаты сверхурочной работы

- Положения ч. 1 ст. 152 ТК РФ признаны не соответствующими Конституции РФ в той мере, в какой они по смыслу, придаваемому им правоприменительной практикой, допускают оплату сверхурочной работы исходя из одной лишь составляющей части заработной платы работника - тарифной ставки или оклада без начисления компенсационных и стимулирующих выплат.
- **Впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника производится следующим образом:**
 - время, отработанное в пределах установленной продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже МРОТ без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - время, отработанное сверхурочно, оплачивается из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад.

Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 N 35-П «По делу о проверке конституционности положений части первой статьи 152 Трудового кодекса Российской Федерации ...»

Расширение пределов ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст.236 ТК РФ)

- Конституционный Суд признал ч.1 ст. 236 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ, в той мере, в какой по смыслу, придаваемому ей судебным толкованием, не обеспечивает взыскания с работодателя процентов в случае, когда полагающиеся работнику выплаты не были начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение, с исчислением размера таких процентов из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении.
- **Впредь до внесения изменений в правовое регулирование** предусмотренные ч. 1 ст. 236 ТК РФ проценты (денежная компенсация) подлежат взысканию с работодателя и в том случае, когда причитающиеся работнику выплаты не были ему начислены своевременно, а решением суда было признано право работника на их получение. При этом размер процентов исчисляется из фактически не выплаченных денежных сумм со дня, следующего за днем, когда в соответствии с действующим правовым регулированием эти выплаты должны были быть выплачены при своевременном их начислении, по день фактического расчета включительно.

Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2023 г. N 16-П

Законопроект о внесении изменения в ст. 236 ТК РФ: Предлагается предоставить работнику право на компенсацию при задержке указанных в ст. 236 ТК РФ выплат (заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других) не только в случае если они не были выплачены в срок, но также если работодатель неправоммерно их не начислил.

Включение в должностную инструкцию обязанности, характерной для другой должности, требует доплаты за совмещение

- При составлении должностных инструкций нужно руководствоваться положениями квалификационного справочника профессий и тарифно-квалификационных характеристик.
- Если имеет место выполнение дополнительной работы по иной профессии, должности, то нужно руководствоваться ст. 151 ТК о совмещении, которая требует установления работнику доплаты.

Определение 3-го КСОЮ от 07.06.2023 N 88-11613/2023

Обязан ли работодатель выплачивать работнику премию после увольнения?

- Прекращение трудового договора не лишает работников права на получение соответствующего вознаграждения за труд - заработной платы, в том числе и на получение соответствующих стимулирующих выплат за проработанное время. При увольнении подлежат выплате все причитающиеся от работодателя выплаты, включая премии пропорционально отработанному времени.
- Отказ в выплате премии сотруднику, уволенному на момент издания приказа о премировании, может быть расценен судом как дискриминация.

Определения Седьмого КСОЮ от 21.01.2021 по делу N 8Г-18372/2020[88-773/2021-(88-19836/2020)], от 12.03.2020 по делу N 8Г-1724/2020[88-4187/2020], Определение Верховного Суда Республики Карелия от 25.09.2018 по делу N 33-3344/2018, Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 07.08.2018 по делу N 33-7507/2018, определения Приморского краевого суда от 16.02.2016 N 33-1318/2016, Ярославского областного суда от 10.11.2015 N 33-7474/2015, Ставропольского краевого суда от 30.06.2015 N 33-3855/2015

- Если срок выплаты премии не наступил и ее размер не может быть определен на момент увольнения работника, работодатель обязан выплатить премию уволенному работнику при наступлении такого срока. При этом выплата премии после даты увольнения не является нарушением требований ст. 140 ТК РФ

Определение Московского городского суда от 10.04.2018 по делу N 33а-2432/2018

Как оплачивать прохождение медицинского осмотра в выходные дни?

- Прохождение медицинского осмотра - это обязанность работника по трудовому договору, которую он обязан исполнять в рабочее время, а, следовательно, организация работодателем прохождения медицинского осмотра работником в его выходной день должно быть расценено как привлечение его к работе в выходной день.
- Оплата за прохождение медицинского осмотра работником в день, являющийся для него в соответствии с графиком работы выходным, должно осуществляться по правилам оплаты труда в выходные или нерабочие праздничные дни - исходя из двойной часовой тарифной ставки.

Определение Восьмого КСОЮ от 29.09.2022 N 88-13380/2022

Споры Об увольнении работников



Риски увольнения по сокращению штата

- Суды все чаще обращают внимание на экономическую обоснованность сокращения. Они исследуют, как была усовершенствована организационно-штатная структура, повысилась ли эффективность деятельности структурных подразделений, было ли снижение финансовых показателей, объема заказов.
- Суд может признать сокращение незаконным, если работодатель не доказал экономическую, организационную или технологическую целесообразность сокращения. Обосновывают суды это тем, что в таких ситуациях сокращение мнимое, а работодатель, желая избавиться от сотрудника, злоупотребил правом на увольнение.

Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2021 по делу № 33–0605/2021

Апелляционное определение Владимирского областного суда от 26.02.2021 по делу № 33–449/2021

Определение Шестого КСОЮ от 08.04.2021 по делу № 88–7082/2021

Определение Второго КСОЮ от 17.08.2021 по делу № 8 Г-18118/2021

Риск заполнения вакансий перед сокращением численности или штата работников или введения должностей после сокращения.

- Суды тщательно проверяют вакансии, которые были в организации до начала сокращения. Суд может расценить прием на работу «со стороны» как злоупотребление правом, которое выражается в преднамеренном заполнении свободных ставок непосредственно перед началом сокращения.

*Определение Седьмого КСОЮ от 19.11.2020 по делу № 88–17077/2020;
Определение Шестого КСОЮ от 08.07.2021 по делу № 88–13251/2021*

- Суд может посчитать введение ставок после сокращения попыткой уйти от обязанности предлагать эти вакансии.

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 02.03.2021 по делу № 11–1752/2021

Соблюдение двухмесячного срока предупреждения об увольнении по сокращению штата

- Двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением начинается не со дня вручения работнику соответствующего уведомления, а со следующего дня (ст. 14 ТК РФ).

Определения Первого КСОЮ от 18.07.2022 N 8Г-12376/2022, Седьмого КСОЮ от 09.03.2022 N 8Г-81/2022, Шестого КСОЮ от 18.11.2021 N 8Г-23070/2021, Верховного Суда Чувашской Республики от 23.08.2021 N 33-3261/2021

Например: если 31 августа работодатель уведомил работника о предстоящем увольнении, срок начинается исчисляться с 1 сентября, соответственно заканчивается 1 ноября и 1 ноября является днем увольнения.

Нужно ли предлагать должности временно отсутствующих работников?

Работодатель не лишен **права** наряду с вакантными должностями предложить увольняемому работнику должности, сохраняемые за отсутствующими работниками в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Определения Конституционного Суда РФ от 17.07.2018 N 1894-О, от 26 марта 2019 г. N 661-О

Работодатель вправе, но не обязан, предложить сотруднику, подлежащему увольнению в связи с сокращением численности или штата, должности, которые не являются вакантными, но заняты работниками, временно отсутствующими в связи с длительной командировкой, продолжительным заболеванием, необходимостью ухода за детьми, не достигшими возраста 3 лет. **Должность временно отсутствующего работника не является вакантной.**

Определение Восьмого КСОЮ от 23.03.2021 по делу № 88–4538/2021,

Определение Третьего КСОЮ от 02.06.2021 по делу № 88–8115/2021,

Определение Первого КСОЮ от 03.08.2021 по делу № 88–17699/2021.

Позиция Верховного Суда РФ по вопросу очередности предложения перевода

- Обязанность предлагать работнику, увольняемому по сокращению штатов, перевод не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить вакантные должности
- Работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу.
- В случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, вопрос о том, кого из них перевести на эту должность, решается с учетом положений ст. 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников)

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.09.2020 N 53-КГ20-4-К8

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 01.03.2021 N 69-КГ20-19-К7

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.02.2021 № 53-КГ20-16-К8

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18.01.2021 № 53-КГ20-20-К8

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25.01.2021 № 53-КГ20-15-К8

Определение Первого КСОЮ от 14.12.2021 N 88-31427/2021

Увольнения за нарушения трудовой дисциплины



Законно ли увольнение за прогул в случае устного согласования вопроса о предоставлении отпуска?

- Верховный Суд посчитал, что увольнение за прогул может быть признано незаконным, если работник подал заявление на отпуск и работодатель устно согласовал отпуск (основной или без сохранения заработной платы).
- Верховный Суд указал, что суды должны учитывать и проверять доводы работника о том, что руководитель устно согласился предоставить отпуск.

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.06.2020 № 13-КГ20-1-К2

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.08.2020 № 18-КГ20-37

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

- Увольнение на основании пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может последовать только в том случае, если работник находился в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения в рабочее время (п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Суды признают неправомерным увольнение работника за появление на проходной предприятия с признаками алкогольного опьянения до начала рабочей смены.
- Неправомерным будет увольнение работника, появившегося в период временной нетрудоспособности на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. У работодателя нет оснований для увольнения работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, даже если листок нетрудоспособности получен работником во второй половине дня, этот день для работника является нерабочим.
- Междусменный отдых в период нахождения работника на вахте и проживания его на территории работодателя не относится к рабочему времени, в течение которого за появление в состоянии алкогольного опьянения работодатель вправе наложить на работника дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Факт включения соответствующих положений в трудовой договор и локальные нормативные акты правового значения не имеет

Определение Седьмого КСОЮ от 04 июня 2020 г. по делу N 8Г-7115/2020)

- 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

Появление на работе в состоянии опьянения накануне выходных дней

- Дисциплинарный проступок в виде появления в состоянии алкогольного опьянения зафиксирован около 15 часов 30 минут в пятницу, т.е. к концу рабочего дня, который в этот день заканчивался в 16 часов 30 минут.
- Согласно акту медицинского освидетельствования установлено состояние опьянения.
- Ранее работница к дисциплинарной ответственности за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения не привлекалась. Но к ней неоднократно применялись дисциплинарные взыскания в виде замечания за невыполнение поручений работодателя и недобросовестное исполнение трудовых обязанностей.
- Суд пришёл к выводу о том, что применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения несоразмерно тяжести и обстоятельствам совершенного проступка.

Определение Третьего КСОЮ от 21 декабря 2022 г. N 8Г-23172/2022

Применение судами принципа соразмерности дисциплинарных взысканий (ч.5 ст. 192 ТК РФ)

- **Тяжесть дисциплинарного проступка.**
Учитывается характер и степень общественной опасности правонарушения, его негативные последствия, наличие материального ущерба, неблагоприятное воздействие на производственный процесс, причинение ущерба деловой репутации работодателя. О тяжести дисциплинарного проступка может свидетельствовать наличие в действиях работника признаков преступления.
- **Обстоятельства, при которых дисциплинарный проступок был совершен.**
Учитывается характер занимаемой должности (руководящая, ответственная), отягчающие вину работника факторы (состояние опьянения, длительность правонарушения, умышленное совершение правонарушения, особо активная роль в совершении правонарушения, совершение дисциплинарного проступка с использованием доверия, оказанного виновному в силу его служебного положения).

Иные обстоятельства, подлежащие учету при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения (позиция Верховного Суда РФ)

- **Предшествующее поведение** (наличие в прошлом дисциплинарных проступков, дисциплинарных взысканий)
- **Отношение к работе** (недобросовестное отношение к выполнению трудовых обязанностей, проявление халатности, брак в работе, отсутствие поощрений)

П.53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

- **Длительность работы в организации**
- **Возможность применения иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания**

Определение Верховного Суда РФ от 18.06.2018 № 66-КГ18-8

Определение Верховного Суда РФ от 16.09.2019 № 5-КГ19-106

Определение Верховного Суда РФ от 17.08.2020 N 69-КГ20-3

Учет тяжести проступка

- Суд признал приказ о применении дисциплинарного взыскания (замечания) за семиминутное опоздание на работу незаконным, взыскана компенсация морального вреда.
- **ОБОСНОВАНИЕ:** Исходя из того, что дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести проступка, суд апелляционной инстанции указал, что при его применении работодателем не учтена продолжительность работы истца, отсутствие сведений о применении к истцу дисциплинарных взысканий за период работы.

Определение Третьего КСОЮ от 07.06.2023 N 88-12282/2023

Учет предшествующего поведения работника при выборе меры дисциплинарного взыскания

Если дисциплинарный проступок совершен впервые, до этого к работнику не применялись дисциплинарные взыскания, и дисциплинарный проступок не повлек неблагоприятных последствий, то увольнение может быть признано судом неправомерным.

Апелляционное определение Приморского краевого суда от 21.08.2018 по делу N 33-7831/2018

Апелляционное определение Омского областного суда от 02.08.2017 по делу N 33-5181/2017

Запрет увольнения одиноких матерей (ст.261 ТК РФ)

- К одиноким матерям по смыслу закона может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях *(п. 28 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»)*
- Женщина обладает статусом одинокой матери, если является единственным лицом, наделенным родительскими правами и несущим родительские обязанности по воспитанию своих детей. Вступление женщины в брак не влечет за собой утрату ею статуса одинокой матери, если родившийся до этого момента ребенок не усыновлен *(Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 5 июля 2018 г. по делу № 33-13981/2018); Апелляционное определение Иркутского областного суда от 28 февраля 2014 г. по делу № 33-1665/2014).*
- Одним из частных случаев признания статуса одинокой матери является невыплата отцом ребенка алиментов *(Определение Первого КСОЮ от 27.06.2022 № 8Г-12818/2022; Определение Третьего КСОЮ от 6.10.2021 по делу N 88-15622/2021, Определение Челябинского облсуда от 24.12.2019 по делу N 2-4012/2019, Определение Московского горсуда от 20.11.2019 по делу N 33-52672/2019).*