

Вестник МПО



Сентябрь 2023

Гарантии из коллективного договора предприятия не распространяются на работников дочерних организаций

Специалиста приняли на работу в организацию, учредителем и единственным участником которой было предприятие, директор которого и заключал трудовой договор. Чтобы выполнять обязанности, сотруднику пришлось переехать в другой город. После увольнения он через суд потребовал компенсировать ему расходы на переезд, поскольку в коллективном договоре основного предприятия такие положения были.

Три судебные инстанции не поддержали работника. Суды пришли к выводу, что положения коллективного договора предприятия на истца не распространяются, так как он работал не на самом предприятии, а в его дочерней организации, которая является самостоятельным юридическим лицом. Коллективный договор основного предприятия распространяется на его работников, а также на работников его филиалов и представительств, к числу которых работодатель истца не относится.

Подробнее: Определение 9-го КСОЮ от 03.08.2023 г. № 88-6903/2023.

Страховой стаж можно считать по нескольким трудовым книжкам

К такому выводу пришел Социальный фонд России, рассматривая ситуацию, когда работник при трудоустройстве представил две трудовые книжки, выбрал при этом одну из них для ведения, а вторую попросил учесть при исчислении страхового стажа. Периоды работы в трудовых книжках не пересекаются.

В ведомстве отметили, что для подтверждения страхового стажа в целях определения размера пособий учитывать записи о трудовой деятельности из нескольких трудовых книжек законом не запрещено.

Аналогичную позицию ранее высказывал Роструд.

Подробнее: Письмо СФР от 17.08.2023 г. № 09-20/140554.

Вестник МПО



Сентябрь 2023

Суды поддержали снижение премии из-за беспорядка на рабочем месте

На сотрудника жаловались из-за плохого санитарного состояния его кабинета. Работодатель учел это при назначении квартальной премии — уменьшил ее на 20%. Сотрудник обжаловал решение работодателя в суде.

Три инстанции не нашли в действиях работодателя нарушений.

Кодекс этики работодателя, а также должностная инструкция работника предусматривали в том числе обязанности соблюдать деловой стиль и содержать рабочее место в чистоте. Рассматривая дело, суды пришли к выводу, что спорная выплата является мерой материального стимулирования, одним из видов поощрения работников за добросовестный и эффективный труд. Такая премия не является гарантированной выплатой и применяется по усмотрению работодателя, который определяет порядок и периодичность ее выплаты, размер, критерии оценки выполняемых работником трудовых обязанностей и иные условия, влияющие как на выплату премии, так и на ее размер. При принятии работодателем решения о применении меры материального стимулирования учитывались, в том числе, образцовое выполнение должностных обязанностей, степень ответственности и личный вклад в работу, строгое соблюдение норм трудовой дисциплины.

Подробнее: Определение 9-го КСОЮ от 03.08.2023 г. № 88-7163/2023.

Сотруднику не выдали запрошенные по электронной почте документы — суды поддержали работодателя

Работник запросил по электронной почте связанные с работой документы. Получить их хотел таким же способом. Работодатель подготовил необходимые документы, уведомил об этом работника и предложил получить их на бумажном носителе. Не получив запрошенные документы в электронном виде, работник обжаловал действия работодателя в суд.

Вестник МПО



Сентябрь 2023

Первая инстанция признала действия работодателя незаконными. Принимая решение, суд исходил из того, что в статье 62 Трудового кодекса Российской Федерации четко не указано каким способом работник может получить запрошенные документы, а статьи 160 и 165.1 Гражданского кодекса Российской Федерации не определяют исчерпывающий перечень способов обмена юридически значимыми сообщениями.

Апелляция и кассация не согласились с выводами суда первой инстанции. Суды указали, что работник не подал работодателю письменное заявление, предусмотренное статьей 62 ТК РФ, а направленное по электронной почте обращение таким не является, следовательно, не порождает соответствующей обязанности работодателя по предоставлению документов. Кроме того, судами установлено, что электронный документооборот в организации не вводился и не применяется, в связи с чем у работодателя отсутствовали основания для направления запрошенных документов, содержащих персональные данные, на электронную почту работника.

Подробнее: Определение 7-го КСОЮ от 04.07.2023 г. по делу № 88-11370/2023.