



Июль 2024

Минтруд: договор внешнего совместителя из-за ухода с основной работы автоматически не меняется

Комментируя вопрос о последствиях увольнения работника – внешнего совместителя с основного места работы у другого работодателя Минтруд отметил, что особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определены главой 44 ТК РФ, из норм которой следует, что выполнение работы по совместительству возможно при наличии у работника основной работы.

Вместе с этим, по мнению ведомства, при увольнении работника с основного места работы трудовой договор по совместительству автоматически не трансформируется в трудовой договор по основному месту работы. Для этого требуется исключить из трудового договора условие о совместительстве, а также установить в нем условия о режиме работы, оплате труда и другие применительно к основному месту работы.

При этом Минтруд напомнил, что такой трудовой договор не может быть изменен в одностороннем порядке. По общему правилу изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон в письменной форме.

Подробнее: Письмо Минтруда России от 17.05.2024 г. № 14-6/ООГ-3039.

Роструд: отпуск с последующим увольнением можно не предоставлять

В соответствии с частью второй статьи 127 ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). В этой связи Роструд напомнил, что предоставление подобного отпуска - право работодателя, а не его обязанность.

Вестник МПО



Июль 2024

Таким образом, работодатель вправе отказать работнику в предоставлении отпуска с последующим увольнением. В этом случае при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

Ранее Роструд уже высказывал такую позицию. Суды ее также разделяют.

Подробнее: Письмо Роструда от 21.05.2024 г. № ПГ/09778-6-1.

Приказ об увольнении отменили в последний рабочий день – суды нарушений не увидели

Работодатель издал приказ об увольнении работника по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). С приказом сотрудника ознакомили утром и выдали трудовую книжку. В тот же день работодатель счел увольнение ошибочным и отменил приказ до окончания рабочего дня. Однако специалиста уже не было на рабочем месте, и ознакомить его с приказом об отмене приказа об увольнении работодатель не смог. При этом его оперативно уведомили об этом по телефону, в мессенджере, а также направили необходимые документы почтовой связью. Однако на работу сотрудник так и не вышел, а позже обратился в суд, где просил признать приказ об увольнении незаконным, изменить дату и основание увольнения, а также взыскать средний заработок за время вынужденного прогула.

Суды трех инстанций встали на сторону работодателя. Закон не запрещает отменять приказ об увольнении до истечения последнего рабочего дня, так как стороны еще состоят в трудовых отношениях.

Подробнее: Определение 7-го КСОЮ от 28.05.2024 г. № 88-8942/2024.



Июль 2024

Роструд: при задержке выплаты присужденных работнику сумм приостановить работу нельзя

По решению суда работника восстановили на работе после незаконного увольнения. Также в пользу работника взысканы компенсация за вынужденный прогул и возмещение морального вреда. При задержке выплаты указанной компенсации, по мнению Роструда, работник не имеет права приостановить работу в порядке статьи 142 ТК РФ, поскольку такое право возникает у работника только при задержке заработной платы, а присужденные суммы составной частью заработной платы не являются.

Аналогичной позиции придерживаются и суды (например, Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 15.11.2022 г. № 88-30600/2022).

Подробнее: Письмо Роструда от 13.06.2024 г. № ПГ/10762-6-1.

Суды: уволить работника по медицинским показаниям без медицинского заключения о непригодности к работе нельзя

Сотрудница предоставила работодателю справку об инвалидности и копию индивидуальной программы реабилитации, согласно которой ей рекомендован труд в специально созданных условиях, в т.ч. на дому. При этом медицинского заключения о непригодности к выполнению отдельных видов работ в соответствии с Порядком проведения экспертизы профессиональной пригодности, утвержденным приказом Минздрава России от 5 мая 2016 г. № 282н, в отношении нее не имелось.

Несмотря на это, работодатель уведомил работника об отсутствии вакантных должностей, соответствующих медицинскому заключению, и издал приказ о прекращении трудового договора на основании пункта 8 части первой статьи 77 ТК РФ (отсутствие у работодателя работы, , необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением). Работник его оспорил.

Вестник МПО



Июль 2024

Суды трех инстанций встали на сторону работника и признали увольнение незаконным. Справка об инвалидности и программа реабилитации не заменяют медицинского заключения по результатам экспертизы профессиональной пригодности и не могут являться основаниями для увольнения.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 18.06.2024 г. по делу № 88-19424/2024.