

Вестник МПО



Март 2025

Роструд: сроки в рабочих днях следует исчислять по производственному календарю

Трудовое законодательство нередко при установлении сроков и правил их расчета использует понятия выходных и рабочих дней. Например, статья 62 ТК РФ обязывает работодателя по заявлению работника выдать ему копии документов, связанных с работой, не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; статья 67 ТК РФ предписывает при фактическом допущении работника к работе оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе и т.д.

Комментируя вопрос о необходимости учитывать график работы конкретного работника или работодателя при применении соответствующих норм ТК РФ, Роструд отметил, что согласно части первой статьи 14 ТК РФ течение сроков, с которыми ТК РФ связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (часть четвертая статьи 14 ТК РФ).

При этом ТК РФ не содержит определения понятия «рабочий день».

Частью первой статьи 111 ТК РФ установлено, что всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (часть вторая статьи 111 ТК РФ).

На основании изложенного в целях единообразного исчисления сроков, имеющих юридическое значение, по мнению ведомства, рабочие дни

Вестник МПО



Март 2025

следует исчислять в соответствии с производственным календарем.

Подробнее: письмо Роструда от 23.01.2025 г. № ПГ/28880-6-1.

Суды: работодатель не обязан переводить работника на свободную вышестоящую должность

Специалиста не перевели на вышестоящую должность, когда та освободилась, хотя он сообщал работодателю о преимущественном праве занять это место. Он счел, что его дискриминируют, и обратился в суд.

Три инстанции нарушений со стороны организации не увидели. Разрешая спор, они исходили из того, что работодатель самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения, в том числе, о переводе работника на вышестоящую должность, а заключение трудового договора с конкретным лицом, является правом, а не обязанностью работодателя. Ссылка истца на то, что он обладает соответствующей квалификацией и имеет образование и опыт работы, не является безусловным основанием для перевода на вышестоящую должность.

Подробнее: Определение 8-го КСОЮ от 04.02.2025 г. № 88-1841/2025.

Роструд разъяснил порядок оформления срочного трудового договора в период отпусков четырех работников, следующих по очереди

Согласно графику отпусков работники одного отдела уходят в отпуск по очереди, без перерывов и наложений в датах выхода из отпуска и ухода в отпуск. В течение почти четырех месяцев один из четырех работников будет все время отсутствовать. Чтобы не прерывать рабочий процесс, на этот период планируется принять по срочному трудовому договору одного временного работника. На практике нередко возникает вопрос относительно правильности заключения срочного трудового договора: можно ли оформить один договор на весь период отпусков, следующих

Вестник МПО



Март 2025

друг за другом, или нужно каждый раз заключать новый договор в связи с выходом замещаемого работника из отпуска и уходом в отпуск следующего.

Комментируя ситуацию, Роструд напомнил, что срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. При этом согласно части третьей статьи 79 ТК РФ трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. В этой связи, по мнению ведомства, срочный трудовой договор заключается каждый раз на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Подробнее: письмо Роструда от 16.01.2025 г. № ПГ/28052-6-1.

Кассационный суд указал, что в приказе об увольнении за повторный проступок нужно его конкретизировать

Сотруднику объявили выговор с формулировкой «за дисциплинарный проступок, выразившийся в неисполнении трудовых обязанностей, нарушении трудовой дисциплины». Позднее, по результатам служебной проверки, ему объявили еще один выговор, а через несколько дней уволили по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Наказание он оспорил.

Две инстанции сочли действия работодателя правомерными, однако кассация с ними не согласилась. Суд кассационной инстанции указал, что в приказе об увольнении не приведен конкретный дисциплинарный проступок, который явился поводом к применению в отношении него именно такой меры дисциплинарной ответственности, не указаны обстоятельства совершения вменяемого ему проступка и срок, за который им были допущены нарушения трудовой дисциплины, что давало бы работодателю основания для установления неоднократности

Вестник МПО



Март 2025

неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Тем самым суд первой и апелляционной инстанции вышел за рамки своих полномочий, самостоятельно определив за работодателя, в чем заключался дисциплинарный проступок работника, послуживший поводом для его увольнения.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Подробнее: Определение 5-го КСОЮ от 13.02.2025 г. по делу № 88-1281/2025.

Роструд: внешний совместитель обязан пройти медосмотр, даже если уже сделал это на основной работе

Отвечая на вопрос о необходимости прохождения медицинского осмотра для внешнего совместителя, ведомство напомнило, что в силу требований действующего трудового законодательства работодатель обязан обеспечить в установленных случаях организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, а работник обязан такие медицинские осмотры проходить (статьи 214 и 215 ТК РФ).

Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (далее - Порядок) и Перечень медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, утверждены приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н.

Пунктом 2 Порядка определено, что обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

Вестник МПО



Март 2025

Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников, в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ (пункт 3 Порядка).

С учетом изложенного ведомство считает, что внешний совместитель обязан проходить медицинский осмотр как по основному месту работы, так и на работе по внешнему совместительству, если обе должности сотрудника требуют оценки состояния его здоровья.

Подробнее: письмо Роструда от 21.02.2025 г. № ПГ/01712-6-1.