

Вестник МПО



Октябрь 2023

Минтруд: работник имеет право на отпуск после отмены увольнения, даже если его успели компенсировать

Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Ему была выплачена компенсация за неиспользованную часть основного отпуска. Позже работник отозвал заявление об увольнении и продолжил работать на том же месте.

При рассмотрении вопроса о том, положена ли работнику оставшаяся часть отпуска, за которую он уже получил компенсацию, Минтруд отметил, что если трудовой договор не был расторгнут, то его действие продолжается и, следовательно, работнику предоставляются все права в соответствии с трудовым законодательством, в том числе в части предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков и их продолжительности. При этом норм, регулирующих вопросы добровольного возврата выплаченной компенсации в случае отзыва работником заявления об увольнении, ТК РФ не содержит. По мнению Минтруда, данные вопросы могут быть урегулированы локальным нормативным актом работодателя, а также разрешены по соглашению работника и работодателя.

Подробнее: письмо Минтруда России от 18.09.2023 № 14-6/ООГ-5901.

Роструд разъяснил, как работник может подать заявление об увольнении, находясь на больничном

Комментируя вопрос о способе предупреждения работодателя о предстоящем увольнении работника, Федеральная служба по труду и занятости разъяснила, что ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения.

Также можно использовать и другие средства связи, например, направить работодателю телеграмму вида "заверенная оператором связи" с отметкой "заверенная" (пункт 98 Требований к оказанию услуг телеграфной связи, утвержденных приказом Министерства цифрового развития, связи и массовых

Вестник МПО



Октябрь 2023

коммуникаций Российской Федерации от 3 февраля 2020 года № 85).

Подача заявления об увольнении по собственному желанию по электронной почте возможна в случае введения работодателем электронного документооборота.

Кроме того, ведомство напомнило, что запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске установлен только для случаев увольнения по инициативе работодателя. Иными словами, факт нахождения на больничном увольнению работника по собственному желанию не препятствует.

Подробнее: письмо Роструда от 07.09.2023 № ПГ/18460-6-1.

Суды не поддержали увольнение совместителя, чью просьбу о переводе на основное место не рассмотрели

Совместитель обратился к работодателю с заявлением, в котором просил оформить с ним трудовой договор о работе по основному месту работы, поскольку трудовые отношения с прежним работодателем прекращены. Заявление рассмотрено не было, работнику не ответили. После этого работника уведомили о прекращении трудового договора по совместительству в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (статья 288 ТК РФ).

Работник обжаловал действия работодателя в суде.

Три инстанции встали на сторону работника. Суды исходили из того, что действующим законодательством запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора, то есть такой отказ, который не основан на деловых качествах работника, а именно способностях работника выполнять определенные трудовые функции с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств. Приведенные положения о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, в полной мере распространяются и на лиц, работающих по совместительству, в том числе изъявивших желание поступить



Октябрь 2023

на работу как на основную к данному работодателю. В оставлении заявления совместителя без рассмотрения и приеме на постоянную работу на его место другого работника суды усмотрели проявление в отношении него дискриминации и нарушение его права на труд. Работника восстановили на работе.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 22.08.2023 по делу № 88-25205/2023.

При сокращении нужно предлагать должности, занятые по совмещению, напомнил суд

Сотрудницу уволили в связи с сокращением штата. Считая свое сокращение формальным, а процедуру увольнения нарушенной, она обратилась в суд.

Первая и апелляционная инстанции в действиях работодателя нарушений не усмотрели.

Рассматривая кассационную жалобу, суд кассационной инстанции установил, что у работодателя в период проведения процедуры сокращения имелись должности, исполнение обязанностей по которым было возложено на других работников в порядке совмещения. Нижестоящими судами были сделаны неверные выводы о том, что указанные должности работодатель не был обязан предлагать.

Кассационный суд разъяснил: совмещение профессий (должностей) не требует оформления отдельным трудовым договором и поручение о выполнении дополнительной работы может быть в любое время отменено (статья 60.2 ТК РФ). Следовательно, отсутствуют препятствия для заключения с увольняемым работником трудового договора на неопределенный срок по этой должности. Обстоятельством, характеризующим должность в качестве вакантной, выступает возможность заключения с лицом бессрочного трудового договора.

Должность, обязанности по которой на условиях совмещения выполняет работник, занимающий другую штатную единицу по основному месту работы, следует считать вакантной, и такая должность должна предлагаться высвобождаемым по сокращению штата работникам.

Вестник МПО



Октябрь 2023

Дело направлено на новое рассмотрение.

Подробнее: Определение 4-го КСОЮ от 24.08.2023 по делу № 88-20906/2023.