



Январь 2024

## **Решение о разделении отпуска на части работодатель не может принимать самостоятельно**

Рассматривая вопрос о порядке предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска, Роструд напомнил, что в силу части первой статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При этом ведомство указало, что работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (например, требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

Ранее Роструд также высказывал мнение, что если работник и работодатель не могут прийти к соглашению о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, то такой отпуск должен быть предоставлен целиком.

**Подробнее: Письмо Роструда от 10.01.2024 г. № ПГ/28100-6-1.**

## **Уволенного из-за проступка сотрудника отказались брать вновь — суды нарушений не увидели**

Бывшая сотрудница обратилась с просьбой принять ее на работу. В заключении трудового договора ей было отказано ввиду несоответствия деловых качеств кандидата, не связанных с его квалификацией, со ссылкой на имеющийся предыдущий опыт трудовых отношений, в результате которых трудовой договор с ней был расторгнут на основании пункта 5 части первой статьи 81 ТК РФ, в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Посчитав отказ в приеме на работу незаконным, соискатель обжаловала его.

# Вестник МПО



Январь 2024

Три судебные инстанции нарушений со стороны организации не выявили, признав отказ в приеме на работу обоснованным. При этом суды отметили, что действия ответчика не могут быть признаны дискриминационными по отношению к истцу, так как отказ в приеме на работу связан с деловыми и личностными качествами истца. При этом не имеет значение, что с момента увольнения работника прошло более трех лет, поскольку срок действия дисциплинарного взыскания, установленный статьей 194 ТК РФ, применяется только к трудовым отношениям, которые на момент рассмотрения спора у сторон отсутствуют. Не имеет значения также уровень образования и прежних поощрений истца, поскольку в последующем она была уволена за неисполнение своих трудовых обязанностей.

**Подробнее: Определение 5-го КСОЮ от 26.10.2023 г. по делу № 88-10142/2023.**

**Уволенному положено пособие по коллективному договору, даже если эта выплата не предусмотрена соглашением сторон**

Работник обратился к работодателю с заявлением об увольнении по соглашению сторон в связи с выходом на пенсию с выплатой выходного пособия, предусмотренного коллективным договором. На основании заключенного соглашения трудовой договор был расторгнут, однако пособие выплачено не было, в связи с чем бывший работник обратился в суд.

Первая инстанция и апелляция в удовлетворении требований отказали, мотивируя свои решения тем, что указанная выплата не предусмотрена ни нормами законодательства, ни заключенным с истцом трудовым договором, ни соглашением об увольнении.



Январь 2024

Кассационная инстанция признала такие выводы ошибочными и указала, что выплата выходного пособия в рассматриваемом случае предусмотрена коллективным договором и не зависит от включения соответствующего условия в соглашение сторон о расторжении трудового договора. Дело направлено на новое рассмотрение.

**Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 20.11.2023 г. по делу № 88-27910/2023.**

**Заключать срочные трудовые договоры с руководителями структурных подразделений нельзя**

К такому выводу пришел Конституционный Суд Российской Федерации, рассматривая дело о проверке конституционности абзаца восьмого части второй статьи 59 ТК РФ. Норма признана не соответствующей Конституции Российской Федерации в той мере, в какой она в силу неопределенности нормативного содержания допускает различный подход к решению вопроса о возможности заключения срочного трудового договора с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации, а также о правомерности увольнения такого работника в связи с истечением срока трудового договора.

Федеральному законодателю надлежит принять меры, направленные на устранение данной неопределенности и внести в действующее правовое регулирование необходимые изменения. До их внесения не допускается заключение срочного трудового договора по основанию, предусмотренному абзацем восьмым части второй статьи 59 ТК РФ, с работником, замещающим должность руководителя структурного подразделения организации, а действующие срочные трудовые договоры с такими работниками считаются заключенными на неопределенный срок. **Подробнее: Постановление КС РФ от 19.12.2023 г. № 59-П.**