

# Вестник МПО



Ноябрь 2024

## **Суды не поддержали увольнение работника за отказ от изменений условий оплаты труда**

Работодателем принято решение ввести должность заместителя руководителя в одном из структурных подразделений предприятия. Часть функций руководителя переходила к новому сотруднику. В этой связи руководителя подразделения уведомили об изменении существенных условий трудового договора, изменении оклада и снятии доплат (надбавок). В связи с отказом от продолжения работы в новых условиях трудовой договор был расторгнут в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

Разрешая спор, суд первой инстанции сделал вывод, что исключение из должностной инструкции истца ранее выполняемых им трудовых функций с одновременным возложением данных функций на вновь введенную должность заместителя руководителя, свидетельствует лишь о перераспределении индивидуального объема работы и его должностных обязанностей, оставляя при этом контроль за выполнением указанных функций за истцом, что не свидетельствует об организационно - штатных или технологических изменениях и не дает работодателю оснований для прекращения трудовых отношений по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Суды апелляционной и кассационной инстанций с данным выводом согласились и оставили решение без изменения.

**Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 17.09.2024 г. по делу № 88-29363/2024.**

## **Роструд: при отсутствии соглашения о разделении отпуска на части он предоставляется полностью**

Отвечая на вопрос о порядке разделения отпуска на части, Роструд указал, что в соответствии с частью первой статьи 125 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При отсутствии такого соглашения отпуск предоставляется работнику полностью (неделимой частью).



Ноябрь 2024

Порядок оформления соглашения между работником и работодателем о разделении отпуска на части трудовым законодательством не установлен и может определяться, в частности, локальным нормативным актом работодателя. По мнению ведомства, инициатива или согласие работника на разделение отпуска могут быть выражены в его письменном заявлении, соответствующей отметке в графике отпусков или в приказе работодателя о разделении отпуска.

**Подробнее: письмо Роструда от 08.10.2024 г. № ПГ/19878-6-1.**

## **Суды напомнили, что приказ об увольнении можно издать заранее**

После увольнения по собственной инициативе работник обратился в суд с иском к бывшему работодателю, где среди прочих требований просил признать увольнение незаконным в связи с тем, что приказ об увольнении был издан ранее даты расторжения трудового договора.

Суды трех инстанций нарушений процедуры увольнения не усмотрели. Доводы жалобы о том, что дата издания приказа об увольнении в любом случае должна совпадать с фактической датой увольнения, были признаны несостоятельными, основанными на ошибочном толковании норм права.

В соответствии со статьей 84.1 ТК РФ прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Вместе с тем трудовое законодательство не устанавливает требования о том, что дата увольнения всегда должна совпадать с датой издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора. Следовательно, в общем случае приказ о прекращении трудового договора может быть издан работодателем как в день увольнения работника, так и заранее.

**Подробнее: Определение 4-го КСОЮ от 25.09.2024 г. № 88-29223/2024.**



Ноябрь 2024

## **Роструд напомнил гарантии для одинокой матери**

Комментируя вопрос о возможности сокращения работницы, которая одна воспитывает 10-летнего сына, а его отец проживает за границей и алименты не перечисляет, Роструд напомнил, что согласно части четвертой статьи 261 ТК РФ расторжение трудового договора с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением отдельных случаев).

При этом определение понятия «одинокая мать» ТК РФ не содержит.

В этой связи в ведомстве отметили, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях (пункт 28 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»).

Таким образом, в изложенной ситуации, по мнению ведомства, трудовой договор не может быть расторгнут работодателем в связи с сокращением численности или штата работников организации.

**Подробнее: Письмо Роструда от 17.10.2024 г. № ПГ/20171-6-1.**



Ноябрь 2024

## **Поправки к ТК РФ о наставничестве**

С 1 марта 2025 года ТК РФ будет дополнен статьей об особенностях регулирования труда наставников. По наставничеству следует понимать помощь другому работнику в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) им профессии (специальности). Поручить такие функции работнику можно будет с его письменного согласия, а их выполнение должно быть оплачиваемым. При этом содержание, сроки и форма выполнения такой работы, размеры и условия осуществления выплат за наставничество указываются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Также предусмотрено, что работник вправе досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

**Подробнее: Федеральный закон от 09.11.2024 г. № 381-ФЗ.**

## **Конституционный Суд РФ: выплаты при сокращении с основного места положены даже тем, кто работает по совместительству**

Работника сократили из организации, которая располагалась в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. При увольнении ему было выплачено выходное пособие, однако в выплате среднего месячного заработка за период трудоустройства ему отказали, поскольку на момент увольнения он работал по совместительству у другого работодателя и продолжил работать там же после увольнения с основной работы.

На этом основании суды также не поддержали работника, сделав вывод, что заявитель, работая у другого работодателя, является трудоустроенным, а потому права на предоставление гарантий, предусмотренных частями второй и третьей статьи 318 ТК РФ, не имеет.



# Вестник МПО



**Ноябрь 2024**

Посчитав свои права нарушенными, работник обратился с жалобой в Конституционный Суд РФ, который стал на его сторону. Суд указал, что работа по совместительству не становится для работника основной автоматически, без соглашения сторон. А ее наличие не исключает необходимости поиска данным работником иной работы, которая стала бы для него основным местом работы, а получаемая, в связи с этим заработная плата - основным источником дохода. Поиск такой работы занимает время, в течение которого снижается уровень материального обеспечения работника и его семьи. При этом у него как у занятого лица отсутствует право на получение пособия по безработице. В таких условиях работник объективно нуждается в материальной поддержке и не может лишаться права на предоставление предусмотренной законом гарантии в виде выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства. Кроме того, Конституционный Суд обратил внимание на противоречивую практику судов общей юрисдикции при рассмотрении аналогичных споров, вследствие чего совместители оказываются в неравном положении.

С учетом этого федеральному законодателю поручено внести необходимые изменения в действующее правовое регулирование. До их внесения следует руководствоваться Постановлением Конституционного Суда РФ по данному вопросу.

Судебные постановления по делу заявителя должны быть пересмотрены.

**Подробнее: Постановление КС РФ от 22.11.2024 г. № 54-П.**