**Судебная практика**

29.06.2023

**КС РФ: оплату за сверхурочную работу надо считать с учетом компенсационных и стимулирующих выплат**

Нормы ч. 1 ст. 152 ТК РФ суд признал неконституционными в той части, в которой они допускают оплату сверхурочной работы исходя лишь из тарифной ставки или оклада (должностного оклада) без компенсационных и стимулирующих выплат.

Федеральному законодателю поручено внести в ТК РФ изменения. Ему нужно предусмотреть конкретный порядок определения размера повышенной оплаты сверхурочной работы. Этот порядок должен обеспечить такую оплату в большем размере по сравнению с оплатой за аналогичную работу, выполняемую в пределах установленной длительности рабочего времени.

До внесения изменений труд привлеченного к сверхурочной работе сотрудника, зарплата которого кроме тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, оплачивают так:

- время, отработанное в пределах длительности рабочего времени, - из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех допвыплат, предусмотренных системой оплаты труда. При этом работнику гарантируется зарплата в размере не ниже МРОТ без учета допвыплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- время, отработанное сверхурочно, - сверх зарплаты работника за работу в пределах его длительности рабочего времени. Труд оплачивают из расчета полуторной (за первые 2 часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную ставку или оклад (должностной оклад).

Такие компенсационные и стимулирующие выплаты должны входить в систему оплаты труда.

Отметим, КС РФ еще в 2018 году в части оплаты труда гражданского персонала воинских частей указал, что двойная оплата за работу в выходной день включает компенсационные и стимулирующие выплаты.

В 2019 году этот же суд отмечал: труд за пределами рабочего времени (сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) надо оплачивать сверх МРОТ.

Документ: Постановление КС РФ от 27.06.2023 N 35-П

**КС РФ: нельзя лишать стимулирующей части зарплаты из-за взыскания на весь период его действия**

Работнику вынесли 2 выговора и перестали начислять стимулирующие выплаты, которые входили в зарплату. Пока он не уволился, несколько месяцев из-за взыскания получал только оклад и надбавку за выслугу лет. Иногда доплачивали до МРОТ. Сотрудник оспорил наказание и попросил взыскать выплаты.

Суды нарушений в действиях работодателя не увидели. Они отметили, что стимулирующие выплаты - необязательная часть зарплаты. Лишение соответствовало локальным актам.

Работник обратился в КС РФ. Тот признал ч. 2 ст. 135 ТК РФ частично неконституционной. Она не должна позволять из-за дисциплинарного взыскания на весь период его действия лишать стимулирующей доли зарплаты или произвольно ее снижать. Наказание также не может препятствовать начислению допвыплат, которые зависят от участия персонала в отдельных видах деятельности и от результатов труда.

Взыскание можно учесть при премировании лишь за тот период, когда работника наказали. При этом снижать размер стимулирующей части зарплаты допустимо так, чтобы она уменьшилась не более чем на 20%.

КС РФ провел аналогию между произвольным лишением премии из-за проступка и штрафом, который применять нельзя. Он указал, что размер зарплаты следует устанавливать с учетом количества и качества труда, а также иных объективных критериев.

Пока норму не изменят, работодатели должны учитывать данный подход.

Документ: Постановление КС РФ от 15.06.2023 N 32-П

**Суды не взыскали расходы на обучение с работника, который ушел в другой филиал организации**

По ученическому договору сотрудник должен был после университета отработать в филиале организации не менее 5 лет, однако уволился досрочно. Он стал постепенно возмещать затраты работодателя на обучение, но потом перестал платить, поэтому тот обратился в суд.

Оказалось, специалист устроился в другой филиал той же организации почти сразу после того, как с ним расторгли трудовой договор. Апелляция и кассация сочли, что он не причинил ущерб, и не взыскали с него деньги. Работник фактически не прекратил трудовую деятельность в организации.

На вывод судов не повлиял довод о том, что в филиале, из которого уволился специалист, не знали о его планах после ухода.

Документ: Определение 8-го КСОЮ от 18.05.2023 N 88-10385/2023

**Суд не признал конкурсное производство поводом лишать премии, которая входит в систему оплаты труда**

Организацию признали банкротом и ввели конкурсное производство. Сотруднику перестали начислять ежемесячную премию. Он обратился в суд.

Три инстанции сошлись во мнении: деньги нужно взыскать. Трудовой договор и положение об оплате труда содержали условия о ежемесячной премии. Она входила в структуру зарплаты и носила системный характер. Если работник совершал нарушение, вознаграждение могли пересмотреть, но в отношении истца подобного приказа не издавали.

Суды учли уставную деятельность организации и отметили: само по себе введение конкурсного производства не означает, что можно не начислять премию за отработанное время.

По каким причинам лишают премии, расскажет готовое решение.

Документ: Определение 3-го КСОЮ от 12.04.2023 по делу N 88-6425/2023

**Если в заявлении работника нет даты ухода, его увольняют через 2 недели, напомнили суды**

Сотрудник попросил его уволить, но дату ухода в заявлении не написал. Через 3 дня трудовой договор расторгли. Работник оспорил действия организации.

Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. Обстоятельства и причины решения об уходе работодатель не выяснил. При выборе даты расторжения договора он не учел, что у сотрудника есть право передумать в течение 14 дней.

Отметим: в практике судов, например 9-го КСОЮ, и ранее встречался подобный подход.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 03.04.2023 N 88-8143/2023

**ВС РФ указал, что работодатель должен устанавливать тарифные ставки с учетом отраслевого соглашения**

Работники просили пересчитать им зарплату, так как месячные тарифные ставки были ниже, чем в отраслевом соглашении.

Суды требования не удовлетворили в том числе потому, что сотрудники получали больше закрепленного минимума по региону. Их зарплата превышала и среднюю по отрасли.

ВС РФ не поддержал такой подход. Отраслевое соглашение регулирует трудовые отношения наравне с ТК РФ. Организация могла отказаться от присоединения к нему, однако вовремя этого не сделала. Поскольку соглашение распространяется на работодателя, нужно соблюдать его условия.

Дело направили на новое рассмотрение.

Документ: Определение Верховного Суда РФ от 22.05.2023 N 32-КГПР23-4-К1

**Когда согласие на электронный кадровый документооборот от работника не нужно, уточнил Минтруд**

Согласие на электронный документооборот не требуют от лиц, у которых по состоянию на 31 декабря 2021 года не было трудового стажа. Ведомство пояснило, что к нему не относят в том числе периоды военной службы, работы по гражданско-правовому договору и самозанятости.

Организовать электронный кадровый документооборот поможет готовое решение.

Документ: Письмо Минтруда России от 22.05.2023 N 14-6/ООГ-3574

**Действие положения о проверках работодателей правительство продлило до 31 декабря 2025 года**

Контролировать соблюдение работодателями норм трудового права до конца 2025 года продолжат по тем же правилам. Изначально документ должны были применять до 1 июня 2023 года.

Напомним: сейчас действует мораторий на большинство плановых и внеплановых проверок.

Документ: Постановление Правительства РФ от 29.05.2023 N 860

**Дистанционные медосмотры работников: правительство установило правила**

С 1 сентября 2023 года медосмотры работников до, после и во время рабочего дня (смены) можно будет проводить дистанционно. В связи с этим утвердили особенности таких медосмотров.

Для осмотров будут использовать цифровые медизделия. Они автоматически передадут контрольные показатели в информсистему медорганизации. В документе установили требования к таким медизделиям. В частности, ПО в их составе должно быть в едином реестре российских или евразийских программ.

Специалиста, который будет проводить осмотры, надо направить на специальную профподготовку (не менее 36 часов).

Медорганизация или работодатель обеспечит идентификацию работника, чтобы исключить прохождение осмотра иным лицом.

По итогам осмотра медработник с помощью усиленной квалифицированной ЭП оформит заключение. Его передадут работодателю. Заключения на водителей направят в уполномоченный Минтрансом орган (организацию) и работодателю по письменному соглашению с ними.

Клиника должна хранить данные измерений и результаты осмотра не менее 30 дней.

Определили порядок для химико-токсикологических анализов на наркотики, психотропные вещества и их метаболиты. Их проведут в 2 этапа (предварительный и подтверждающий). Напомним: работник, который проходит осмотры дистанционно, будет очно сдавать такие анализы не менее 2 раз в год.

Документ: Постановление Правительства РФ от 30.05.2023 N 866

05.06.2023

**Новые правила предрейсовых медосмотров работников заработают с 1 сентября**

Минздрав утвердил порядок предсменных, предрейсовых, послесменных, послерейсовых медосмотров, а также осмотров в течение рабочего дня (смены). Он вступает в силу 1 сентября. С этой даты при таких медосмотрах можно использовать устройства, которые дистанционно передают информацию о состоянии здоровья.

Выделим главные новшества в общих требованиях:

- медработник обязан уведомить работодателя о том, что при осмотре обнаружил признаки алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Эту информацию надо зафиксировать в журнале регистрации;

- заключение по результатам осмотра, а также справку о выявлении заболевания либо состояния, при которых сотрудника нельзя допускать к работе, можно будет оформить в электронном виде.

Отметим, по сравнению с проектом, итоговый документ сократился, поскольку часть правил закрепили в особенностях проведения медосмотров с помощью цифровых медизделий. В особенностях установили требования к устройствам и химико-токсикологическим исследованиям, обязанности медорганизации и работодателя.

Документ: Приказ Минздрава России от 30.05.2023 N 266н

**Минтруд разъяснил, кто и как исправляет в трудовой книжке запись с ошибкой в месяце увольнения**

Ведомство отметило: так как в трудовой книжке нельзя зачеркнуть запись, следует признать ее недействительной и внести правильную. Если работодателя реорганизовали, ошибку может устранить его правопреемник. В случае ликвидации организации исправление делают на новом месте работы на основе документов с верными данными.

Как в трудовой книжке устранить ошибку в дате увольнения, подскажет готовое решение.

Документ: Письмо Минтруда России от 15.05.2023 N 14-6/ООГ-3428

**Месячный срок для наказания начинается с последнего дня отсутствия работника, напомнили суды**

Сотрудника уволили за длительный прогул. Он оспорил действия организации.

Апелляция и кассация не согласились с выводом первой инстанции о пропуске срока применения дисциплинарного взыскания. Они напомнили, что месяц со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня отсутствия сотрудника, а с последнего.

Ранее такой позиции придерживались как другие суды (например, 4-й КСОЮ), так и Минтруд.

Документы: Определение 8-го КСОЮ от 04.05.2023 N 88-9577/2023

**Минтруд обновил правила ведения персонифицированного учета**

Опубликовали приказ с инструкцией, устанавливающей порядок ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений. Изменения вступят в силу 2 июня. По сравнению с действующими правилами изменения в основном технические.

Среди новшеств можно выделить такие:

- скорректировали сроки подачи анкеты застрахованного лица страхователем. Сделать это нужно не позднее рабочего дня, следующего за днем приема на работу или заключения ГПД;

- исключили способ подачи сведений через сайт ПФР и МФЦ;

- изменили сроки проверки и внесения сведений на лицевые счета застрахованных лиц.

Документ: Приказ Минтруда России от 03.04.2023 N 256н

**Суды не увидели необоснованного отказа в приеме на работу, так как кандидатов продолжали искать**

Претендент на должность после собеседования попросил принять его на работу или указать причину отказа. Организация сообщила, что продолжает искать кандидатов, рассматривает резюме и проводит собеседования. Соискатель через суд попытался обязать работодателя заключить трудовой договор, так как ему отказали не из-за деловых качеств.

Три инстанции требования не удовлетворили. Соискателю не отказывали в трудоустройстве. Он не относится к категории граждан, с которыми обязательно заключать трудовой договор, а на одну вакансию может быть несколько кандидатов. Когда работодатель сообщил, что продолжает поиск претендентов на должность, решение еще не приняли.

В каких случаях нельзя отказывать в приеме на работу, подскажет путеводитель.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 27.04.2023 по делу N 88-10659/2023

22.05.2023

**ВС РФ напомнил, когда отношения без договора признают трудовыми**

Гражданин обратился в суд, чтобы признать незаконным тот факт, что с ним не заключили трудовой договор, и взыскать зарплату. Три инстанции истца не поддержали: с заявлением о приеме на работу он не обращался и документы не предоставлял.

ВС РФ с этим не согласился. Без письменного договора можно признать отношения трудовыми, если с ведома и по поручению работодателя (его представителя) сотрудник исполнял обязанности. Судам следует выяснить в том числе:

- допустили ли его к работе и какие обязанности возложили;

- трудился ли он в интересах, под контролем и управлением работодателя;

- имел ли сотрудник доступ к рабочим ресурсам;

- подчинялся ли он ПВТР.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Верховный суд уже давал подобные разъяснения, однако суды продолжают ошибаться.

Напомним, что работодателю, который уклоняется от оформления трудового договора, может грозить штраф: от 10 тыс. до 20 тыс. руб. - для должностных лиц, от 5 тыс. до 10 тыс. руб. - для ИП, от 50 тыс. до 100 тыс. руб. - для юрлиц.

Документ: Определение ВС РФ от 10.04.2023 N 16-КГ23-4-К4

**Суды увидели нарушение в увольнении по соглашению сторон, условия которого не определили**

Гендиректор организации направил единственному учредителю заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Тот не возражал. Гендиректора уволили, а само соглашение направили почтой.

Суды посчитали, что порядок увольнения нарушен. Стороны не согласовали условия ухода, решение принял единственный учредитель. В связи с этим основание расторжения трудового договора изменили. С организации взыскали в том числе компенсацию при увольнении руководителя.

Отметим: нет нормы, которая предписывает составлять отдельный документ при увольнении по соглашению сторон, однако в практике встречаются разные подходы. Одни суды, в частности 9-й КСОЮ, считают, что заявления с датой ухода и приказа достаточно. Другие, например 4-й КСОЮ, указывают, что раз соглашение не подписали, то об увольнении и его условиях не договорились.

Составить соглашение о расторжении договора поможет готовое решение.

Документ: Определение 8-го КСОЮ от 06.04.2023 N 88-7953/2023

**Подписание книги учета движения трудовых книжек руководитель может делегировать, разъяснил Роструд**

Закон не запрещает передавать полномочия руководителя другому лицу, чтобы оно подписывало книги или журналы учета трудовых книжек, их бланков и вкладышей. Так ведомство ответило на вопрос о том, может ли директор доверить эту обязанность своему заму.

Право действовать от имени работодателя подтверждают учредительные документы, другие локальные акты, трудовой договор и доверенность.

Напомним, организации сами разрабатывают книги учета. Их нужно пронумеровать, прошнуровать, заверить подписью и печатью (при наличии).

Организовать учет трудовых книжек поможет готовое решение.

Документы: Письмо Роструда от 04.04.2023 N ПГ/05385-6-1

**Минтруд: дистанционному работнику при сокращении можно не предлагать вакансии в других местностях**

При сокращении трудовые договоры с удаленщиками расторгают в общем порядке. Им необязательно предлагать вакансии в других местностях, если это не закрепили в коллективном, трудовом договоре, соглашениях.

Что нужно знать работодателю о сокращении, читайте в путеводителе.

Документ: Письмо Минтруда России от 12.04.2023 N 14-6/ООГ-2696

**ВС РФ напомнил, когда временный перевод признают постоянным**

В своем обзоре Верховный суд указал на то, что временно переводить сотрудника на другую работу можно на период до года. Если после этого срока прежнее место не предоставили, перевод становится постоянным.

Продавца-кассира перевели на должность заведующего отделом на год. После этого с ним заключали допсоглашения, которые устанавливали адрес работы и зарплату, однако должность в них не упоминали. Сотрудника вернули на прежнюю работу спустя более чем 2,5 года. Он попытался признать в суде временный перевод постоянным.

Три инстанции не поддержали сотрудника. ВС РФ с ними не согласился и потребовал пересмотреть дело. Суды не учли, что допсоглашения, которые заключали после перевода, не касались должности. Когда закончился годичный срок перевода, прежнюю работу сотруднику не предоставили.

Документы: Обзор судебной практики N 1 (2023) (утв. Президиумом ВС РФ 26.04.2023)

Как оформить временный перевод на другую работу

**Минтруд разъяснил, выдавать ли СТД-Р по просьбе работника с бумажной трудовой книжкой**

Если сотрудник не отказался от ведения трудовой книжки, по запросу ему можно предоставить сведения по форме СТД-Р. Однако делать это работодатель не обязан.

Также Минтруд отметил, что выписку из ЕФС-1 сотрудникам при увольнении не дают.

Как заполнить и предоставить СТД-Р, подскажет готовое решение.

Документ: Письмо Минтруда России от 10.04.2023 N 14-6/ООГ-2661

**Суды указали, что отсчитывать срок уведомления о сокращении нужно со следующего за ним дня**

Сотруднику сообщили о сокращении 31 августа, а затем 31 октября расторгли с ним трудовой договор. Он обратился в суд.

Три инстанции сошлись во мнении: работодатель нарушил процедуру увольнения. Трудовой договор расторгли до того, как истек 2-месячный срок предупреждения о сокращении. Его исчисляют со следующего дня после того, как работник получил уведомление. В данном случае он начал течь 1 сентября, а истек 1 ноября.

Какие подходы встречались в практике раньше, можно узнать из обзора.

Документы: Определение 1-го КСОЮ от 14.03.2023 N 88-6953/2023

**Суды не поддержали работника, который оспаривал отмену персональной надбавки**

Специалисту выплачивали надбавки: персональную и за увеличение объема работ. Затем организация их отменила. Сотрудник с этим не согласился и обратился в суд. Он заявил, что работал без замечаний и об отмене надбавок его не уведомили за 2 месяца.

Три инстанции нарушений в действиях организации не увидели. Трудовой договор и локальные нормативные акты не гарантировали выплату персональной надбавки. Ее вводили на время и перестали начислять сотрудникам всего отдела из-за того, что уменьшили нагрузку.

Предупреждать об отмене персональной надбавки не требовалось, поскольку условия трудового договора не менялись.

Суды, например 1-й КСОЮ, делали аналогичные выводы и ранее.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 04.04.2023 N 88-8283/2023

**Срок уведомления об увольнении начинает течь после его получения, а не отправки, напомнили суды**

Работодатель решил принять основного сотрудника на место совместителя. Уведомление об увольнении направили почтой. Отсчитали 2-недельный срок с момента отправки письма и расторгли трудовой договор.

Три инстанции признали действия работодателя незаконными и восстановили совместителя в должности. Организация нарушила срок предупреждения об увольнении. Работник получил уведомление меньше чем за 2 недели до того, как с ним попрощались.

Отметим: о том, что нельзя считать срок с момента отправки письма с предупреждением об увольнении, суды говорили и ранее, например 3-й КСОЮ.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 28.03.2023 по делу N 88-7745/2023

**КС РФ: нужно начислять проценты за задержку выплат, право на которые за работником признал суд**

Сотрудник оспорил сокращение. Суды пришли к выводу, что его нужно восстановить и взыскать с работодателя среднюю зарплату за время вынужденного прогула и другие средства. Однако мнения о том, нужно ли начислять проценты из-за задержки выплат, разделились. В итоге их не взыскали.

КС РФ признал частично неконституционной ч. 1 ст. 236 ТК РФ. Норма не регулирует ситуации, когда право на выплаты признает суд. В таких случаях работнику полагается компенсация, как, например, при просрочке зарплаты. Негативные последствия для работника в этих ситуациях аналогичные.

Проценты нужно начислять со следующего дня после даты, когда деньги должны были выплатить по закону.

Документ: Постановление КС РФ от 11.04.2023 N 16-П