**Судебная практика. 2018 год, часть вторая**

**КС РФ: новые профстандарты и требования к квалификации не повод уволить тех, кто им не соответствует**

С воспитателем детского сада расторгли трудовой договор из-за несоответствия новым требованиям к образованию, установленным законом и профстандартом. Большой опыт работы не помог сотруднику сохранить место.

Конституционный суд такую практику не поддержал. Из-за новых правил увольнять работников, уже состоящих в трудовых отношениях, не стоит. Особенно когда они долгое время успешно исполняют обязанности по своей должности.

Отметим, Минтруд также отмечал, что внедрение профстандартов не основание для увольнения сотрудника.

Если есть сомнения в том, соответствует ли работник занимаемой должности, лучше провести аттестацию.

|  |  |
| --- | --- |
| Документ: | Постановление КС РФ от 14.11.2018 N 41-П |

**КС РФ запретил "сжигать" неиспользованные отпуска**

Конституционный суд указал: при увольнении сотруднику нужно компенсировать все отпуска, которые он не отгулял за время работы. При этом неважно, как долго сотрудник не отдыхал.

Проблема заключалась в том, что согласно Конвенции МОТ N 132 остаток отпуска нужно использовать не позднее 18 месяцев после окончания года, за который этот отпуск предоставляется.

Некоторые суды рассматривали данное правило как один из ограничителей срока, в течение которого работник может обратиться в суд, чтобы взыскать деньги за неиспользованные отпуска. Так поступали, в частности, Мосгорсуд и Санкт-Петербургский городской суд.

КС РФ отметил, что правило о 18 месяцах не должно применяться к уволенным работникам и ограничивать их право на компенсацию.

Значит, даже если прошло, к примеру, 10 лет с тех пор, как не был использован отпуск, то за него все равно придется платить в случае увольнения сотрудника.

*Документы:* *Постановление* *КС РФ от 25.10.2018 N 38-П*

**Да или нет: ответ на предложение работы в изменившихся условиях труда должен быть безоговорочным**

Сотрудник согласился работать в изменившихся условиях, но предъявил ряд требований. Например, он просил предоставить продолжительный отпуск, сохранить персональную надбавку.

Работодатель воспринял это как отказ трудиться в новых условиях. Он предложил сотруднику другие должности, но тот ни одну из них не выбрал. В итоге его уволили.

Суд не увидел нарушений в действиях организации. Согласие работника должно быть явно выраженным, полным и безусловным.

Суд также отметил: раз компания предложила сотруднику вакантные места, значит, сомневалась в его готовности работать в новых условиях. До вынесения приказа об увольнении работник мог в любой момент дать однозначное согласие, но он этого не сделал.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 24.09.2018 по делу N 33-2424/2018*

**Нельзя отстранять работника за нарушение трудовой дисциплины**

Суд подчеркнул, что нарушение дисциплины не относится к основаниям для недопущения к работе.

Если сотрудника отстранили по причине, не указанной в законе, значит, его лишили возможности трудиться. В этом случае работодатель должен возместить ему неполученный заработок за время вынужденного прогула.

Отметим, на сторону сотрудников, отстраненных от работы без законной причины, встают и другие суды. Пример можно найти в практике Воронежского областного суда.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Свердловского областного суда от 13.07.2018 по делу N 33-12125/2018*

**Мосгорсуд поддержал увольнение работника, отправившего документы компании на личную почту**

Сотрудник переслал на свою электронную почту файлы, чтобы поработать дома. Его уволили за разглашение коммерческой тайны. Сообщения содержали конфиденциальные сведения, которые работник обязался не передавать третьим лицам без письменного разрешения работодателя.

Суд признал увольнение законным. Отправив файлы на стороннее хранилище, сотрудник создал условия для того, чтобы они вышли из-под контроля работодателя.

Отметим, чтобы обезопасить компанию от подобной утечки информации, лучше закрепить прямой запрет пересылать документы на личную электронную почту. Как указал КС РФ, в таком случае отправку информации можно будет считать достаточным поводом для наказания работника.

*Документ:* *Апелляционное определение* *Московского городского суда от 12.09.2018 по делу N 33-39235/2018*

**Суд не восстановил работника, которого поздно уведомили об истечении срока договора**

Сотрудника предупредили об увольнении по срочному трудовому договору за два дня, а не за три. Он посчитал, что этой ошибки достаточно для восстановления на работе.

Суд не признал нарушение срока уведомления самостоятельным основанием для того, чтобы объявить увольнение незаконным. Так или иначе, сотрудник знал о срочном характере договора.

Подобный подход встречался в практике и ранее.

Отметим, суд также может "простить" организацию, если она поздно предупредила работника об увольнении по результатам испытания.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Верховного суда Республики Мордовия от 11.09.2018 по делу N 33-1677/2018*

**Ни шагу из офиса: суд поддержал увольнение за прогул во время простоя**

Суд указал, что простой относится к рабочему времени и его нельзя использовать по своему усмотрению. Поэтому сотрудники обязаны находиться на местах. В это время они должны выполнять свои обязанности, не связанные с причиной простоя.

В результате увольнение сотрудника, который не выходил на работу в дни простоя, суд признал законным.

В практике и ранее встречалось мнение о том, что во время простоя сотрудник обязан быть на месте. На это указывали, например, Челябинский областной суд, Верховный суд Республики Татарстан.

Отметим, при простое работники вправе оставаться дома, если разрешил работодатель. Это можно закрепить:

- в коллективном договоре;

- локальных нормативных актах;

- трудовом договоре;

- непосредственно в распоряжении об объявлении простоя.

Чтобы сотрудники точно знали, нужно ли им быть на местах во время простоя, лучше всегда указывать эту информацию прямо в приказе о его объявлении.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Свердловского областного суда от 15.06.2018 по делу N 33-9935/2018*

**Суд разъяснил, может ли увольнение за грубый проступок быть слишком строгим наказанием**

Сотрудника уволили за нарушение требований охраны труда, которое заведомо могло привести к несчастному случаю. Работник обжаловал наказание.

Суд не согласился с увольнением, хотя грубое нарушение трудовых обязанностей было доказано. Работодатель выбрал крайнюю меру наказания, но не учел следующее:

- нарушение не повлекло неблагоприятных последствий;

- работник до этого не имел дисциплинарных взысканий;

- он достаточно долго трудился в организации;

- его неоднократно поощряли.

В итоге суд посчитал увольнение чересчур строгим наказанием.

Подобная позиция в практике уже встречалась.

Аналогичным образом суды могут оценивать наказание и за другие грубые проступки. Пример - решение Красноярского краевого суда об отмене увольнения за прогул.

В то же время некоторые суды указывают, что нарушение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ само по себе является грубым, а значит, достаточным для расторжения трудового договора. Например, на это обращал внимание Санкт-Петербургский городской суд.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Приморского краевого суда от 21.08.2018 по делу N 33-7831/2018*

**Отказ в приеме на работу не поможет избежать расходов на медосмотр соискателя**

Претендент на должность водителя получил от организации направление на медосмотр и прошел его за свой счет. Когда соискатель принес работодателю медицинское заключение, ему сообщили, что вакансия уже занята.

Суд обязал компанию возместить кандидату на вакантную должность расходы. Работодатель должен проводить обязательный предварительный медосмотр за свой счет. Если соискатель оплатил обследование сам, его затраты нужно компенсировать. При этом неважно, будет ли в дальнейшем заключен трудовой договор.

Напомним, недавно Роструд сделал вывод, что работодатель несет затраты на медосмотр и в том случае, если соискатель сам отказался от вакантного места.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 11.09.2018 по делу N 33-5966/2018*

**Уменьшение числа вредных факторов на рабочем месте не дает права снизить надбавку к зарплате**

После спецоценки работнику более чем в пять раз урезали надбавку за вредность. Причиной стало то, что работодатель устранил ряд вредных факторов, хотя класс условий труда остался прежним.

Суд схему не поддержал. Нельзя уменьшать гарантии и компенсации работнику, если не снизился итоговый класс условий труда. Наличие одного вредного фактора вместо нескольких еще не говорит о том, что условия на рабочем месте стали лучше.

Отметим, такую позицию суд выражал и ранее.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Суда Ненецкого автономного округа от 28.08.2018 по делу N 33-134/2018*

**ВС РФ: если в договоре о матответственности недостатки, взыскать ущерб с работников не получится**

Верховный суд не поддержал работодателя в споре о привлечении сотрудников к полной коллективной материальной ответственности. Одна из причин - несоблюдение требований типовой формы договора о такой ответственности.

Полного списка материально ответственных работников в договоре не было. Из него не следовало, кто и когда включался в бригаду и исключался из нее.

Суд отметил и другие недостатки договора. Например, в нем не было указано, как нужно:

- принимать, хранить и передавать вверенное имущество;

- выявлять ущерб (например, через инвентаризацию);

- определять степень вины каждого работника и распределять ответственность в коллективе;

- погашать обязательства по недостаче или порче имущества.

Подход ВС РФ показывает, что в договор о полной коллективной материальной ответственности следует включать все условия, предусмотренные типовой формой.

**Мосгорсуд поддержал увольнение совместительницы, несмотря на то, что у нее ребенок младше трех лет**

Женщину уволили, поскольку на ее место приняли основного работника. Произошло это после того, как сотрудница досрочно вышла из отпуска по уходу за ребенком до трех лет.

Суд не стал восстанавливать совместительницу. Если у работницы ребенок младше трех лет, ее нельзя уволить по инициативе работодателя. Однако расставание с совместителем из-за приема основного работника к таким случаям не относится. Поэтому у организации не было препятствий для расторжения трудового договора.

Отметим, Мосгорсуд ранее уже высказывал такое мнение, например в отношении увольнения одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка.

Существует и противоположная позиция. Так, Московский областной суд считает, что расторжение трудового договора с совместителем происходит по воле работодателя. Ведь организация самостоятельно решает, брать на работу основного сотрудника или нет.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 06.09.2018 по делу N 33-38815/2018*

**Необязательно выдавать работнику копию документа, если он недействителен**

Сотрудник требовал заверенную копию приказа об увольнении, но ему отказали. Работодатель пояснил, что приказ был признан судом недействительным, а само увольнение - незаконным.

Первая инстанция поддержала сотрудника. Документ связан с работой, значит, его копию нужно выдать.

Мосгорсуд с таким выводом не согласился. Раз приказ признан недействительным, он не имеет юридической силы и последствий для работника. С его помощью нельзя реализовать какие-либо права. Поэтому выдавать копию работодатель не обязан.

Возможно, легче все-таки предоставлять по требованию работников копии недействительных или отмененных документов, чем потом доказывать свою правоту в суде в случае спора.

Отметим к тому же, что практика не совсем однозначна. Например, Самарский областной суд согласился с ГИТ, которая оштрафовала компанию за невыдачу копии приказа о лишении премии. Довод о том, что приказ отменен, не помог. Суд указал, что ТК РФ не устанавливает подобного ограничения в отношении выдачи документов.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 18.09.2018 по делу N 33-40893/2018*

**Больничный не помеха для увольнения по собственному желанию**

Суд указал: ТК РФ не запрещает увольнять сотрудника в период временной нетрудоспособности, если он уходит по своему желанию. Во время больничного нельзя расторгать трудовой договор по инициативе работодателя, а не работника.

Подобная позиция встречалась уже неоднократно, но в практике до сих пор появляются споры.

Отметим, откладывать увольнение из-за больничного не нужно и по другим основаниям, которые не связаны с инициативой работодателя. Например, листок нетрудоспособности не мешает расторгнуть трудовой договор по истечении его срока или по соглашению сторон.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Саратовского областного суда от 16.08.2018 по делу N 33-5745/2018*

**Суд разобрался, когда уволившийся не обязан возмещать затраты на обучение**

С работником заключили ученический договор, но потом взяли на должность, которая не подходила по специальности и уровню образования. Не отработав необходимый срок, сотрудник уволился. Организация через суд попыталась взыскать с него расходы на обучение.

Первая инстанция иск удовлетворила, но апелляция отменила решение. Суд обратил внимание на то, что по ученическому договору работодатель должен был принять сотрудника именно на должность, которая соответствует его специальности и уровню подготовки.

Организация не исполнила это условие вплоть до увольнения сотрудника, хотя имела подходящие вакансии. Также компания не доказала, что были обстоятельства, из-за которых предоставить необходимую работу не удалось.

Раз работодатель не выполнил свою обязанность по ученическому договору, у работника были уважительные причины уволиться раньше срока. Возмещать расходы на обучение он не должен.

Подобная практика встречалась и ранее, например, у Пермского краевого суда и Верховного суда Республики Татарстан.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Свердловского областного суда от 18.05.2018 по делу N 33-8861/2018*

**КС РФ: нужно ли предлагать сокращаемому работнику временно свободные должности**

В отказном определении Конституционный суд отметил: работодатель вправе при сокращении предлагать должности, которые сохранены за отсутствующими работниками.

Раз КС РФ рассматривает приглашение на такие места как право, значит, не считает это обязанностью работодателя.

Такой же позиции придерживается Роструд. Он разбирал пример с должностью сотрудницы, которая ушла в отпуск по беременности и родам. Ведомство указало, что должность не считается вакантной, предлагать ее увольняемым необязательно.

Аналогичную позицию занимают и многие суды. Если "временная" должность при сокращении не предложена, его все равно признают законным.

Отметим, ранее в практике встречалась и другая позиция. ТК РФ не утверждает, что предлагаемая при сокращении должность должна быть постоянной. Значит, работник может занять любое свободное место, в том числе и временное.

*Документ:* *Определение* *КС РФ от 17.07.2018 N 1894-О*

**При сокращении сотрудник выбирал для перевода должности "не по плечу" - можно его уволить**

Работодатель предложил для перевода максимально широкий перечень вакансий. Все должности, которые выбирал сотрудник, требовали более высокой квалификации, чем у него.

Сотрудника сократили. Мосгорсуд признал увольнение законным. Он подчеркнул, что предложение вакансий, включая не соответствующие квалификации, не вводит работника в заблуждение, а дает возможность самостоятельно оценить себя и выбрать подходящее место.

Ранее в практике Мосгорсуда встречался иной подход. Однако теперь он уже не в первый раз встает на сторону работодателя. Так было, например, и в 2016 году.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 10.07.2018 N 33-30499/2018*

**Уход по соглашению вместо увольнения по дисциплинарному основанию - суд нарушений не увидел**

Работника уволили за неоднократное неисполнение обязанностей. На следующий день ему предложили заключить соглашение об уходе, отменить увольнение по компрометирующему основанию и изменить запись в трудовой книжке.

Работник согласился, но позднее обратился в суд. Он посчитал, что такой цепочкой действий работодатель оказал на него давление.

Суд не поддержал сотрудника. Хотя ему грозило увольнение по негативному основанию, это не означает, что соглашение подписано под давлением.

Более того, действия работника указывали на его готовность уйти. Он лично подписал соглашение, с заявлением об аннулировании не обращался. При увольнении сотрудник получил причитающиеся выплаты и трудовую книжку без каких-либо возражений.

Напомним, суды и ранее признавали законным соглашение об уходе, когда работник был на грани увольнения по дисциплинарному основанию. Такая ситуация не означает, что организация оказала давление на работника.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 22.06.2018 по делу N 33-27089/2018*

**Какие будут последствия, если отменить приказ о дисциплинарном взыскании, не дождавшись решения суда**

Сотрудник обжаловал в суде замечание, которое ему вынес работодатель. Пока дело рассматривалось, организация самостоятельно отменила приказ о дисциплинарном взыскании.

Суд иск не удовлетворил. Сотрудник не доказал, что приказ все еще действует и нарушает его права. А признавать незаконным акт, который уже отменен, нет смысла.

Кроме того, суд подчеркнул: трудовые отношения сторон продолжались, поэтому работодатель имел право аннулировать принятое ранее решение.

В итоге организация избежала возмещения судебных расходов, чего она не смогла бы сделать, если бы проиграла дело.

В то же время при отмене приказа суд может обязать работодателя компенсировать сотруднику моральный вред. Его взыскивают, поскольку дисциплинарное взыскание изначально было необоснованным и нарушало права сотрудника. Так поступил, например, Санкт-Петербургский городской суд.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Верховного суда Республики Коми от 28.06.2018 по делу N 33-3729/2018*

**Выговор за оскорбление коллеги - Мосгорсуд с наказанием согласился**

В ПВТР организации было установлено, что сотрудники должны тактично вести себя с коллективом. Раз работник нагрубил коллеге, значит, он нарушил дисциплину и может быть привлечен к ответственности.

Сотрудника не уберегло от наказания даже то, что он ушел на больничный. Суд указал: работник оскорбил коллегу утром, а открыл листок нетрудоспособности вечером, то есть после того, как допустил нарушение.

Напомним, в судебной практике грубость на работе и ранее признавалась основанием для привлечения к ответственности. Такого же подхода придерживается Минтруд.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 16.07.2018 по делу N 33-31179/2018*

**Можно уволить работника через две недели, даже если в заявлении он просит уйти без отработки**

Сотрудник считал, что работодатель должен был уволить его "день в день" или сообщить об отказе от расторжения договора в эту дату. Однако его уволили с отработкой 14 дней.

Суд поддержал работодателя. Ранее такая практика уже встречалась - например, у Мосгорсуда.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Липецкого областного суда от 14.05.2018 по делу N 33-1517/2018*

**Если из-за угроз сотрудник ушел по соглашению, суд может его восстановить**

Работнику предложили "уйти по-хорошему". В противном случае грозили уволить его вместе с супругой по порочащим основаниям и передать в правоохранительные органы информацию о хищении средств работодателя.

Сотрудник подписал соглашение о расторжении трудового договора, но в тот же день в заявлении сообщил, что сделал это под принуждением и увольняться не желает.

Суд признал, что соглашение подписано вынужденно, увольнение незаконно.

Отметим, в практике есть случаи, когда суды поддерживают работодателей, несмотря на то что работники подписывают соглашение, опасаясь увольнения по негативному основанию. Но в нынешнем деле обстоятельства отличались.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Свердловского областного суда от 26.04.2018 по делу N 33-7309/2018*

**Суд не поддержал схему "сегодня - выговор, завтра - увольнение"**

Между фактами неисполнения трудовых обязанностей прошло две недели, однако выявили их фактически одновременно. За первое нарушение сотрудник получил выговор, а на следующий день за второе его уволили.

Суд признал увольнение незаконным, обратив внимание на следующее.

На момент совершения повторного проступка у работника не было дисциплинарного взыскания. Поэтому нельзя сказать, что нарушения продолжались, несмотря на объявленный выговор. Признак неоднократности неисполнения обязанностей отсутствовал.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Липецкого областного суда от 30.05.2018 по делу N 33-1740/2018*

Информация подготовлена

с использованием СПС КонсультантПлюс