

АЛРУД

Коротко и ясно
с Трудовой практикой
Ретро-сборник



Содержание

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	4
Сокращение численности или штата работников	4
Прекращение трудовых отношений по соглашению сторон	7
Прекращение трудовых отношений по инициативе работника	9
Прекращение трудовых отношений в связи с прогулом работника	11
ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	13
Применение дисциплинарного взыскания	13
ВЫПЛАТЫ	14
Индексация заработной платы	14
Выплата премий	15
Оплата сверхурочной работы	16
Выплаты работникам при увольнении	16
ВОССТАНОВЛЕНИЕ СРОКОВ НА ОБРАЩЕНИЕ В СУД	18
Основания для восстановления срока	18

Уважаемые коллеги!

Ретроспективный анализ судебной практики позволяет выявить ключевые изменения в подходах судов, отражающих трансформацию трудового права в России на фоне социально-экономических преобразований. От начала 2010-х годов до 2024 года российская судебная система прошла путь от применения устоявшихся норм трудового законодательства к поиску новых решений в условиях цифровизации, роста удаленных форм занятости и усиления внимания к защите прав работников.

Настоящий сборник посвящен анализу наиболее значимых тенденций в разрешении трудовых споров за последние полтора десятилетия. Мы рассматриваем, как изменился подход судов к ключевым категориям дел: восстановление работников на работе, взыскание с работодателя премии и иных выплат, обжалование вынесенных дисциплинарных взысканий.

Особое внимание уделено влиянию крупных законодательных изменений

и решений высших судебных органов на практику применения норм трудового права. Например, в сборнике рассмотрены изменения в подходах к оплате сверхурочной работы, лишению премии в связи с дисциплинарными взысканиями, а также к компенсации труда в особых условиях, включая работу в выходные и праздничные дни. Безусловно, в одном сборнике невозможно охватить все аспекты трудовых отношений. Мы собрали наиболее показательные, на наш взгляд.

Наша цель не только подвести итоги изменений за последние годы, но и дать профессиональному сообществу практические ориентиры в динамично развивающейся сфере трудового права.

Мы надеемся, что представленная информация будет полезна юристам, HR-специалистам и работодателям, стремящимся эффективно управлять трудовыми отношениями в новых правовых реалиях.

**Ирина Анюхина,
Маргарита Егиазарова**

Партнеры Трудовой практики АЛРУД



Подробнее ознакомиться с нашими рассылками можно, отсканировав данный QR-код.



Если вы хотите получать наши информационные рассылки в будущем, пожалуйста, отсканируйте данный QR-код и заполните электронную форму подписки.



Прекращение трудовых отношений

Сокращение численности или штата работников

1. Обоснование сокращения

Напомним: основания для сокращения численности или штата работников законом не определены. Решать, есть ли необходимость сократить численность (штат) работников – это право и исключительная компетенция работодателя (ч. 1 ст. 22 ТК РФ, п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

■ АСПЕКТ: НЕОБХОДИМОСТЬ ОБОСНОВЫВАТЬ РЕШЕНИЕ О СОКРАЩЕНИИ

Прошлый подход

Работодатель **вправе самостоятельно принимать решения** об изменении структуры и численного состава работников

Трудовое законодательство не определяет цели сокращения и его оснований, **не обязывает работодателя обосновывать** решение о сокращении

Показательные дела

Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2014 по делу № 33-39777

Текущий подход

Решение работодателя о сокращении работников недопустимо в произвольной форме и **должно быть обосновано работодателем** ссылками на влияние экономических, технических, организационных и иных факторов на производственный процесс

Показательные дела

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2024 по делу № 88-4052/2024

2. Предложение вакансий

Напомним: при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

■ АСПЕКТ: ВЫБОР РАБОТНИКА, КОТОРОМУ СЛЕДУЕТ ПРЕДЛОЖИТЬ ВАКАНТНУЮ ДОЛЖНОСТЬ

Прошлый подход

Работодатель **вправе самостоятельно выбирать** работников, которым при сокращении предложит вакансии в первую очередь

Текущий подход

Работодатель **не может выбирать**, кому из сокращаемых работников предлагать вакантные должности в первую очередь. Вакансии должны быть предложены **одновременно** всем сокращаемым работникам

Показательные дела

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2015 по делу № 33-47158/2015, Апелляционное определение Новгородского областного суда от 06.05.2015 по делу № 2-438/15-33-988

Показательные дела

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.01.2024 по делу № 88-3482/2024



Если несколько сокращаемых работников претендуют на одну вакантную должность, работодатель обязан провести **оценку преимущественного права** в соответствии со ст. 179 ТК РФ (Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 07.11.2024 № 88-30549/2024).

■ АСПЕКТ: ПРЕДЛОЖЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ ВРЕМЕННО ОТСУТСТВУЮЩИХ КОЛЛЕГ

Прошлый подход

ТК РФ накладывает на работодателя обязанность предлагать сокращаемому работнику все имеющиеся в организации вакансии

При этом в законе не указано, что предлагать необходимо только постоянную работу. В случае сокращения работника работодатель **обязан предложить** ему должности временно отсутствующих коллег

Текущий подход

Должность, занятая временно отсутствующим работником, вакантной не является, поскольку трудовые отношения с таким работником не прекращены

Работодатель **не обязан предлагать** работнику должности, занятые временно отсутствующими работниками

Показательные дела

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.03.2012 по делу № 33-3894/2012

Показательные дела

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 06.06.2024 по делу № 88-13238/2024

■ АСПЕКТ: ПРЕДЛОЖЕНИЕ ДОЛЖНОСТЕЙ, ЗАНЯТЫХ ПО СОВМЕЩЕНИЮ

Прошлый подход

Не является вакантной должность, обязанности по которой на условиях совмещения выполняет работник, занимающий другую штатную единицу по основному месту работы

Текущий подход

Должность, обязанности по которой были возложены на других работников в порядке совмещения, **следует считать вакантной**

Показательные дела

Кассационное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 28.03.2011 по делу № 33-978/11

Показательные дела

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 10.10.2024 по делу № 88-22650/2024



В отличие от подхода, описанного выше, должность, занимаемая **совместителем**, вакантной **не является**, поэтому предлагать ее сокращаемому работнику работодатель не обязан (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.07.2024 по делу № 88-14222/2024).

■ АСПЕКТ: ПРЕДЛОЖЕНИЕ ВАКАНСИЙ, ДЛЯ КОТОРЫХ ТРЕБУЕТСЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА

Прошлый подход

Работник не может претендовать на вакантную должность, если он **не имеет необходимого образования**

Порядок увольнения не нарушен, если работнику не предложили должности в связи с **несоответствием его квалификации требованиям**, установленным по таким вакантным должностям

Текущий подход

Работодатель обязан предлагать сокращаемым работникам вакантные должности, для занятия которых требуется пройти **профессиональную переподготовку**

Списки вакансий должны содержать **сведения о квалификационных требованиях** к замещению должностей

Показательные дела


Определение Калужского областного суда от 21.11.2013 по делу № 33-2929/2013

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.03.2015 по делу № 33-10408/2015

Показательные дела

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.02.2024 по делу № 2-319/2023

3. Сроки увольнения по сокращению

 **Напомним:** о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников необходимо предупредить не менее чем за **два месяца** до предстоящего увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

■ АСПЕКТ: ДАТА РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прошлый подход

Прекратить трудовой договор с работником можно **в день истечения двухмесячного срока предупреждения** о предстоящем увольнении

Текущий подход

Уволить работника можно **не ранее следующего дня после** истечения двухмесячного срока предупреждения о предстоящем увольнении

Показательные дела

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2015 по делу № 33-46453/2015

Показательные дела

Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 04.04.2024 по делу № 88-9545/2024, Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2023 № 88-6953/2023

Прекращение трудовых отношений по соглашению сторон

1. Порядок прекращения трудовых отношений

 **Напомним:** законом не предусмотрен специальный порядок увольнения по соглашению сторон.

■ АСПЕКТ: ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО СОБЛЮСТИ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Прошлый подход

Стороны **закключают соглашение** о расторжении трудового договора

Работодатель формализует прекращение трудовых отношений в установленную дату

Текущий подход

Работодатель обязан **разъяснить работнику последствия** подписания соглашения о расторжении трудового договора

Работодатель обязан дать работнику время и возможность **принять обдуманное и взвешенное решение** о прекращении трудовых отношений по соглашению сторон

Показательные дела

Апелляционное определение Самарского областного суда от 25.02.2013 по делу № 33-1885/2013, Апелляционное определение Архангельского областного суда от 26.06.2014 по делу № 33-3083/2014

Показательные дела

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.03.2024 по делу № 88-3159/2024

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 06.03.2024 по делу № 88-3792/2024

2. Соглашение о расторжении как альтернатива увольнению по инициативе работодателя

■ АСПЕКТ: ДОПУСТИМОСТЬ ВЫБОРА ОСНОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ

Прошлый подход

Подписание соглашения о расторжении в целях избежания увольнения по виновным основаниям **не может свидетельствовать о давлении работодателя**

Работник воспользовался правом выбора **наиболее приемлемого** для себя вида увольнения

Показательные дела

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 03.12.2015 по делу № 33-8103/2015

Текущий подход

Добровольное волеизъявление работника на прекращение трудовых отношений **отсутствует**, если подписание соглашения о расторжении происходило под угрозой увольнения по виновным основаниям

Показательные дела

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2024 по делу № 88-18469/2024



Между тем некоторые суды отмечают, что заключение соглашения о расторжении с целью избежать увольнения по виновным основаниям само по себе не является **подтверждением давления** на работника со стороны работодателя (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2024 № 88-19165/2024).

3. Учет дополнительных факторов

■ АСПЕКТ: УЧЕТ ФИНАНСОВОГО, МАТЕРИАЛЬНОГО ПОЛОЖЕНИЯ РАБОТНИКА И ИНЫХ ФАКТОРОВ

Прошлый подход

Аннулирование соглашения о расторжении возможно лишь при **обоюдном согласии** работодателя и работника

Доводы работника **о наличии кредитов** и невозможности его добровольного волеизъявления на увольнение **не влияют** на законность прекращения трудовых отношений

Показательные дела

Апелляционное определение Мосгорсуда от 12.08.2013 по делу № 11-25738

Текущий подход


Увольнение **незаконно**, если предпенсионер заявил об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с потерей социальных гарантий (досрочное назначение страховой пенсии), о которых работник не знал в момент подписания соглашения о расторжении

Показательные дела

Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.06.2024 по делу № 88-15008/2024

Прекращение трудовых отношений по инициативе работника

1. Порядок прекращения трудовых отношений

 **Напомним:** прекращение трудовых отношений по инициативе работника возможно, если работник сам изъявил желание расторгнуть трудовой договор по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Нельзя принуждать работника и предлагать ему уволиться по собственному желанию.

■ АСПЕКТ: ТРЕБОВАНИЯ, КОТОРЫЕ НЕОБХОДИМО СОБЛЮСТИ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Прошлый подход

Работник **подаёт заявление** об увольнении

Работодатель формализует прекращение трудовых отношений, если работник **не предоставит отзыв** заявления

Текущий подход

Работодатель обязан разъяснить работнику **последствия подписания** заявления об увольнении и **право отозвать** такое заявление

Работодатель обязан **выяснять причины** подачи заявления об увольнении

Показательные дела

Определение Московского городского суда от 21.06.2012 № 4г/2-4621/12

Показательные дела

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 22.01.2024 № 88-2809/2024

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.08.2024 по делу № 88-17331/2024

2. Увольнение беременной работницы

■ АСПЕКТ: ВОЗМОЖНОСТЬ УВОЛЬНЕНИЯ БЕРЕМЕННОЙ РАБОТНИЦЫ

Прошлый подход

Оснований для восстановления на работе не имеется, если установлено, что работница добровольно подала заявление об увольнении

Текущий подход

Отказ от исполнения ранее поданного заявления о расторжении трудового договора в связи с беременностью работницы **препятствует расторжению** трудового договора по инициативе работника

Показательные дела

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.03.2013 по делу № 33-3088, Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 18.04.2016 по делу № 33-6958/2016

Показательные дела

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.02.2024 по делу № 88-4829/2024

3. Безусловная обязанность работодателя прекратить трудовые отношения

■ АСПЕКТ: ОБЯЗАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРЕКРАТИТЬ ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Прошлый подход

Безусловное прекращение трудового договора через две недели после подачи заявления об увольнении работником, совершившим дисциплинарный проступок, нарушает баланс интересов сторон и **ограничивает право работодателя привлечь работника к дисциплинарной ответственности**

Работодатель вправе **отказать** в прекращении трудовых отношений **по инициативе работника** и инициировать увольнение по **дисциплинарному основанию** при наличии нарушений со стороны работника

Показательные дела

Постановление Президиума Ивановского областного суда от 15.09.2017 по делу № 44г-14/2017

Текущий подход

В силу закона у работодателя есть **безусловная обязанность** прекратить трудовой договор по инициативе работника, если он подает заявление об увольнении и не предоставляет отзыв данного заявления

Показательные дела

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 31.08.2023 по делу № 88-14928/2023, Решение Анадырского городского суда Чукотского автономного округа от 05.06.2024 по делу № 2-135/2024 (оставлено в силе Апелляционным определением Суда Чукотского автономного округа от 14.10.2024 по делу № 33-234/2024)

4. Увольнение работника, отзывавшего заявление по почте

■ АСПЕКТ: ОТЗЫВ ЗАЯВЛЕНИЯ ОБ УВОЛЬНЕНИИ, НАПРАВЛЕННЫЙ РАБОТНИКОМ ПО ПОЧТЕ

Прошлый подход

Отзыв заявления об увольнении, направленный работником **до прекращения** трудовых отношений и полученный работодателем **после прекращения** трудовых отношений, **не может служить основанием** для признания увольнения незаконным

Показательные дела

Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 29.09.2014 по делу № 33-3461/2014

Текущий подход

Работник **имеет право** отозвать свое заявление об увольнении, направив его **почтой, вплоть до последнего дня работы**

Значимым обстоятельством является сам **факт отсутствия волеизъявления работника** на расторжение трудового договора и направление заявления

Показательные дела

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.08.2024 № 88-20518/2024 по делу № 2-2650/2023

Прекращение трудовых отношений в связи с прогулом работника

Напомним: трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

1. Уважительные причины отсутствия на работе

Напомним: основным признаком прогула является отсутствие уважительных причин неявки работника на работу. При этом нормативные правовые акты не содержат исчерпывающего перечня таких причин.

■ АСПЕКТ: ПРИЗНАНИЕ ПРОГУЛОМ ПЕРИОДА ОТСУТСТВИЯ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В СВЯЗИ С ОБРАЩЕНИЕМ К ВРАЧУ

Прошлый подход

Посещение врача в связи с плохим самочувствием **не является уважительной причиной** неявки на работу

Свобода усмотрения работника относительно даты и времени посещения лечебного учреждения **не освобождает** работника от обязанности соблюдать правила внутреннего трудового распорядка компании

Текущий подход

Посещение врача и прохождение медицинских процедур в связи с плохим самочувствием **является уважительной причиной** неявки на работу¹

Показательные дела

Апелляционное определение Мосгорсуда от 16.05.2014 по делу № 33-13902

Показательные дела

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.03.2024 по делу № 88-7242/2024

■ ПРИЗНАНИЕ ПРОГУЛОМ ПЕРИОДА ОТСУТСТВИЯ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В СВЯЗИ С ФОРС-МАЖОРНЫМИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ

Прошлый подход

Неисправность автомобиля и отсутствие альтернативного общественного транспорта по установленному направлению движения **не являются уважительными причинами** неявки на работу

Текущий подход

Нарушение трудовой дисциплины обусловлено **уважительными причинами:** неисправностью автомобиля работника и отсутствием общественного транспорта по установленному направлению движения

Показательные дела

Решение Варнавинского районного суда Нижегородской области от 17.10.2014 по делу № 2-190/2014-М-207/2014

Показательные дела

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 29.02.2024 № 88-6121/2024 по делу № 2-3780/2023

¹ В таких случаях ключевой вопрос, было ли обращение к врачу экстренным или плановым. Если обращение к врачу было **экстренным**, причину отсутствия **могут признать** уважительной (Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 08.08.2024 по делу № 88-7601/2024). Если посещение врача было **плановым**, важно, **согласовывал** ли работник поход в поликлинику с работодателем. Если нет – причина отсутствия может быть признана **неуважительной** (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 04.10.2022 по делу № 88-21504/2022).

2. Учет дополнительных факторов

■ АСПЕКТ: УЧЕТ ПРЕДШЕСТВУЮЩЕГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКА, ТЯЖЕСТИ ПРОСТУПКА И ОБСТОЯТЕЛЬСТВ ЕГО СОВЕРШЕНИЯ

Прошлый подход

Увольнение в связи с отсутствием работника на рабочем месте более 4 часов без уважительной причины **правомерно**

Нарушение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **само по себе является грубым**, а значит, достаточным для расторжения трудового договора

Показательные дела

Апелляционное определение Воронежского областного суда от 18.12.2014 № 33-6608, Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 21.06.2017 по делу № 44г-104/2017

Текущий подход

Увольнение работника в связи с прогулом **неправомерно** без учета предшествующего поведения работника, тяжести проступка и обстоятельств его совершения¹

Показательные дела

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2024 по делу № 88-16708/2024



Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности **должен содержать**, помимо прочего, подробное описание обстоятельств совершения и тяжести дисциплинарного проступка (Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 01.02.2024 по делу № 88-250/2024, 88-39959/2023).

■ АСПЕКТ: УЧЕТ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ

Прошлый подход

Увольнение за прогул **правомерно**, даже если отсутствие работника не повлекло неблагоприятных последствий для компании

Показательные дела

Апелляционное определение Архангельского областного суда от 21.08.2013 по делу № 33-4828/13

Текущий подход

Увольнение за прогул **неправомерно**, если дисциплинарный проступок **не повлиял на рабочий процесс и не повлек неблагоприятных последствий** для работодателя²

Показательные дела

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.01.2024 по делу № 88-604/2024

^{1,2} Обращаем внимание, что тяжесть проступка, обстоятельства и последствия его совершения, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду **необходимо учитывать** не только при увольнении работника за прогул, но и в иных случаях применения дисциплинарного взыскания (Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.10.2024 № 88-18231/2024, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26.02.2024 № 88-3898/2024). Если работодатель уволит работника за неоднократное или грубое нарушение должностных обязанностей, не принимая во внимание данные обстоятельства, увольнение **может быть признано незаконным** (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.11.2024 по делу № 8Г-28251/2024, 88-28167/2024, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.07.2024 № 88-13765/2024).

Дисциплинарная ответственность

Применение дисциплинарного взыскания в случае отказа работника от дачи объяснений



Напомним: перед применением дисциплинарного взыскания работодатель обязан запросить у работника письменное объяснение. Если по истечении 2 рабочих дней с момента запроса объяснение не предоставлено, необходимо зафиксировать этот факт в соответствующем акте (ч. 1 – 2 ст. 193 ТК РФ).

■ АСПЕКТ: УСЛОВИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

Прошлый подход

Отказ работника от дачи письменного объяснения **позволяет применить дисциплинарное взыскание** в течение 2 рабочих дней

Текущий подход

Применение дисциплинарного взыскания **возможно только** после получения письменного объяснения работника или **истечения 2 рабочих дней** с момента запроса

Показательные дела

Постановление Президиума Верховного суда Республики Саха от 08.11.2013 № 44-г-40, Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 02.10.2013 по делу № 33-7917/2013

Показательные дела

Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 26.09.2024 № 88-22656/2024, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 04.03.2024 № 88-4703/2024

■ АСПЕКТ: ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Новый подход

Работодатель **обязан опровергнуть сведения о проступке** работника, если приказ о привлечении к ответственности признан незаконным

Ключевое решение

Постановление КС РФ от 21.07.2023 № 44-П

Выплаты

Индексация заработной платы



Напомним: работодатель обязан обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы работников. Такое повышение может обеспечиваться путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

■ АСПЕКТ: ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОТСУТСТВИЕ УСТАНОВЛЕННОГО МЕХАНИЗМА

Прошлый подход

Если механизм индексации не установлен, но в компании есть **надбавка к окладу**, компания обеспечивает поддержание покупательной способности заработной платы

Текущий подход

Если механизм индексации не определен, заработная плата **подлежит индексации раз в год по индексу роста потребительских цен**, установленному по итогам прошедшего календарного года

Повышение реального уровня содержания заработной платы работников может осуществляться **иными способами**, помимо индексации, если такие способы **зафиксированы** в локальном акте работодателя или коллективном договоре

Показательные дела

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 20.12.2013 № 33-8098/2013

Показательные дела

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 18.01.2024 по делу № 88-565/2024

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.09.2024 № 88-16213/2024

Выплата премий

1. Выплата гарантированных премий увольняющимся работникам

■ АСПЕКТ: ВЫПЛАТЫ ГАРАНТИРОВАННЫХ ПРЕМИЙ УВОЛЬНЯЮЩИМСЯ РАБОТНИКАМ

Прошлый подход

Если в положении о премировании указано, что премия не выплачивается работникам, которые были **уволены на момент принятия решения** о ее начислении, работодатель не обязан осуществлять данную выплату

Текущий подход

Увольнение до конца расчетного периода **не позволяет лишать работника премии**

Компания может определить размер премии **пропорционально отработанному времени**, учесть вклад работника в общее дело предприятия, качество его работы, отношение к труду

Показательные дела

Апелляционное определение Приморского краевого суда от 20.06.2017 по делу № 33-6115/2017

Показательные дела

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.05.2024 № 88-8932/2024



При этом компания вправе отказать в выплате **негарантированной премии** работнику, уволенному за даты издания приказа о премировании, если локальный акт предусматривает такое право работодателя (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 15.08.2024 № 88-16919/2024 по делу № 2-4630/2023).

2. Лишение премии в связи с дисциплинарным взысканием

■ АСПЕКТ: ПЕРИОД ЛИШЕНИЯ ПРЕМИИ

Прошлый подход

Работодатель может лишить работника премии на **шесть месяцев** в связи с дисциплинарным проступком, если возможность лишения премии на соответствующий период предусматривается **положением об оплате труда** компании

Текущий подход

Работодатель **не может лишить работника премии**, входящей в состав заработной платы, на весь срок действия дисциплинарного взыскания

Работник может быть лишен только той премии, которая **начисляется** за период, когда работнику было **объявлено дисциплинарное взыскание**

Показательные дела

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 22.04.2013 по делу № 33-3770

Показательные дела

Постановление КС РФ от 15.06.2023 № 32-П, Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 14.12.2023 № 88-25344/2023 по делу № 2-262/2023, Апелляционное определение Тюменского областного суда от 10.06.2024 № 33-2603/2024

Оплата сверхурочной работы



Напомним: сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (ч. 1 ст. 152 ТК РФ).

■ АСПЕКТ: ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

Прошлый подход

Оплата сверхурочной работы подлежит определению исходя из должностного оклада работника **без учета компенсационных и стимулирующих выплат**

Текущий подход

Оплата сверхурочной работы рассчитывается **с учетом компенсационных и стимулирующих выплат**

Показательные дела

Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 03.07.2012 по делу № 33-3812/2012, Апелляционное определение Иркутского областного суда от 23.10.2013 № 33-8615/13

Показательные дела

Постановление КС РФ от 27.06.2023 № 35-П, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28.03.2024 по делу № 88-3847/2024, Федеральный закон от 22.04.2024 № 91-ФЗ

Выплаты работникам при увольнении



Напомним: работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 1, 4 ст. 153 ТК РФ).

■ АСПЕКТ: КОМПЕНСАЦИЯ НЕИСПОЛЬЗОВАННЫХ ДНЕЙ ОТДЫХА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Прошлый подход

Работодатель **не обязан компенсировать** при увольнении неиспользованные дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни

Текущий подход

Если работник **не использовал** дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, работодатель **обязан компенсировать** их при увольнении

Расчет компенсации производится исходя из **оклада работника на момент увольнения**

Показательные дела

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2017 по делу № 33-46542/2017

Показательные дела

Постановление КС РФ от 06.12.2023 № 56-П, Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 25.04.2024 по делу № 88-3364/2024, Федеральный закон от 30.09.2024 № 339-ФЗ (вступает в силу 01.03.2025)

■ ВЫПЛАТА РАБОТНИКАМ ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ

Прошлый подход

Работодатель вправе **отказать в выплате выходного пособия**, указанного лишь в соглашении об увольнении

Текущий подход

Работодатель **не вправе отказать** работникам в выплате выходного пособия, предусмотренного трудовым договором или соглашением о расторжении

Показательные дела

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.03.2015 по делу № 33-10396/2015, Апелляционное определение Московского городского суда от 08.02.2017 по делу № 33-4672/2017

Показательные дела

Постановление КС РФ от 13.07.2023 № 40-П, Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 01.10.2024 по делу № 88-30459/2024

Восстановление сроков на обращение в суд

Основания для восстановления срока

■ АСПЕКТ: ВОЗМОЖНОСТЬ ВОССТАНОВЛЕНИЯ СРОКА В СВЯЗИ С ОБРАЩЕНИЕМ В ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ

Прошлый подход

Обращение в госорганы, в частности в ГИТ, не лишает работника возможности параллельно подать исковое заявление в суд и **не является уважительной** причиной пропуска срока

Текущий подход

Если обращение в госорганы, в частности в ГИТ и прокуратуру, **не позволило** работнику своевременно обратиться в суд за разрешением спора, это **является уважительной** причиной пропуска срока

Показательные дела

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2016 по делу № 33-2133/2016

Показательные дела

Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25.01.2024 по делу № 88-3806/2024

■ АСПЕКТ: ВОЗМОЖНОСТЬ ВОССТАНОВЛЕНИЯ СРОКА В СВЯЗИ
С ЮРИДИЧЕСКОЙ НЕГРАМОТНОСТЬЮ РАБОТНИКА

Прошлый подход

Юридическая неграмотность **не является** уважительной причиной пропуска срока

Текущий подход

Юридическая неграмотность работника, который заблуждался относительно обещаний работодателя, **является** уважительной причиной пропуска срока

Показательные дела

Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 25.12.2014 по делу № 33-12769

Показательные дела

Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 23.03.2023 по делу № 8Г-1379/2023

Контакты



Ирина Анюхина

Партнер, Руководитель Трудовой практики

Трудовое право, Миграционные вопросы, **Разрешение споров**, Корпоративное право, Слияния и поглощения, Защита данных и кибербезопасность, Коммерческое право, Уголовное право, комплаенс и расследования

ianyukhina@alrud.com



Маргарита Егиазарова

Партнер, к.ю.н

Трудовое право, Миграционные вопросы, **Разрешение споров**, Корпоративное право, Слияния и поглощения, Антикризисное управление, экономические санкции и комплаенс, Уголовное право, комплаенс и расследования

megiazarova@alrud.com

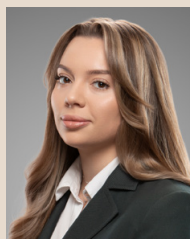


Мария Неvezhина

Старший юрист, к.ю.н

Трудовое право, **Разрешение споров**, Корпоративное право, Слияния и поглощения, Уголовное право, комплаенс и расследования

mnevezhina@alrud.com



Екатерина Броницына

Старший юрист

Трудовое право, Миграционные вопросы, **Разрешение споров**, Частные клиенты

ebronitsyna@alrud.com

АЛРУД

ул. Лесная, дом 7, этаж 12, Москва, Россия, 125196
E-mail: info@alrud.com | www.alrud.com | Тел. +7 495 234-9692

Обращаем Ваше внимание, что представленная информация не является исчерпывающей, была взята из открытых источников и не представляет собой юридическую консультацию. Автор не несет ответственности за последствия, возникшие в результате принятия решений на основании данной информации.