



## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ № 3

**1. В обзор судебной практики N 3 за 2023 год включили несколько трудовых споров (о позициях по срочному трудовому договору и увольнению по медицинским показаниям).**

*Срочный трудовой договор. Если стороны не потребовали расторгнуть договор, когда период его действия подошел к концу, и работник продолжил выполнять обязанности, то такой договор считается заключенным на неопределенный срок (п. 14 обзора).*

Пункт 14. Если стороны срочного трудового договора к моменту окончания срока его действия не выразили намерения прекратить трудовые отношения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Г. 22 января 2021 г. обратился в суд с иском к акционерному обществу «Первый канал» (далее также - общество, работодатель) о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда. В обоснование исковых требований Г. указал, что 19 ноября 2018 г. между ним и обществом был заключен трудовой договор, по условиям которого Г. принят на работу в дирекцию программ на должность первого выпускающего отдела эфира. В связи с творческим характером выполняемой работы трудовой договор был заключен на срок с 19 ноября по 31 декабря 2018 г. После 31 декабря 2018 г. работодателем составлялись дополнительные соглашения к данному трудовому договору, касающиеся определения срока его действия. Дополнительным соглашением от 1 января 2019 г. срок трудового договора установлен с 19 ноября 2018 г. по 31 декабря 2019 г., дополнительным соглашением от 1 января 2020 г. срок трудового договора установлен с 19 ноября 2018 г. по 31 декабря 2020 г. Приказом генерального директора общества от 30 декабря 2020 г. Г. уволен с работы 31 декабря 2020 г. на основании пункта 2 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с истечением срока трудового договора). По мнению Г., его увольнение по данному основанию является неправомерным, поскольку условие о срочном характере трудового договора, заключенного между ним и обществом 19 ноября 2018 г., с 1 января 2019 г. утратило силу, так как после истечения срока действия этого трудового договора (31 декабря 2018 г.) он не был прекращен и Г. продолжил работу в той же должности, в том же структурном подразделении общества, а дополнительные соглашения, устанавливающие новый срок окончания трудового договора, оформлены работодателем и подписаны Г. уже после того,

Продолжение на стр. 2-15.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

как закончился первоначальный срок его действия, в связи с чем трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Разрешая спор и принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Г. о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, об оплате за время вынужденного прогула, о компенсации морального вреда, суд первой инстанции исходил из того, что занимаемая Г. должность отнесена к должностям творческих работников, с которыми может быть заключен срочный трудовой договор по соглашению сторон, установленные законом условия для признания срочного трудового договора с Г. заключенным на неопределенный срок отсутствуют, а потому не имеется оснований для признания незаконным увольнения Г. по пункту 2 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Суд первой инстанции также указал на то, что поскольку работодатель своевременно потребовал расторжения срочного трудового договора, то условие о срочном характере трудового договора не утратило силу. Суд первой инстанции не установил нарушения работодателем требований статьи 58 ТК РФ (срок трудового договора) при составлении дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении срока его окончания, отметив, что Г. в момент заключения дополнительных соглашений знал о срочном характере его трудовых отношений с обществом. Суд апелляционной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием. Кассационный суд общей юрисдикции оставил судебные постановления судов первой и апелляционной инстанций без изменения.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда признала выводы судов первой, апелляционной и кассационной инстанций сделанными с существенным нарушением норм материального и процессуального права, и они выразились в следующем. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (часть 1 статьи 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (часть 2 статьи 58 ТК РФ). Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 3 статьи 58 ТК РФ). В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора,

*Продолжение на стр. 3-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть 4 статьи 58 ТК РФ). В части 2 статьи 59 ТК РФ закреплен перечень случаев, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон. Среди них - возможность заключения срочного трудового договора по соглашению сторон с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, утверждаемыми Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (абзац седьмой части 2 статьи 59 ТК РФ). Пунктом 2 части 1 статьи 77 ТК РФ предусмотрено, что истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, является основанием для прекращения трудового договора. В силу части 1 статьи 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Из приведенных нормативных положений ТК РФ следует, что, по общему правилу, срочные трудовые договоры могут заключаться только в случаях, когда трудовые отношения с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. ТК РФ предусмотрены случаи, когда срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон, в частности, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с творческими работниками средств массовой информации. Истечение срока трудового договора относится к числу оснований для прекращения трудовых отношений. При этом по смыслу положений статьи 79 ТК РФ одного факта истечения срока действия трудового договора недостаточно для прекращения действия трудового договора, этот факт должен быть дополнен соответствующим волеизъявлением либо работника, либо работодателя. Если прекращение трудового договора вызвано волеизъявлением работодателя, работодатель обязан предупредить работника в письменной форме о расторжении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за три календарных дня до увольнения (за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время выполнения обязанностей отсутствующего

*Продолжение на стр. 4-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

работника). Однако в тех случаях, когда срок трудового договора истек, но ни одна сторона этого договора - ни работник, ни работодатель - не потребовала его расторжения, а работник продолжает выполнять трудовые функции по трудовому договору и после истечения установленного в трудовом договоре срока, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок и последующее его прекращение возможно лишь на общих основаниях. То есть работодатель не вправе расторгнуть с работником трудовой договор в связи с истечением его срока в случае, если он не выразил своего желания прекратить трудовые отношения с работником до истечения срока трудового договора, а работник продолжает работу и после истечения срока трудового договора. Нормативные положения ТК РФ об условиях прекращения трудового договора, заключенного между работником и работодателем на определенный срок по соглашению сторон, а также об обстоятельствах, при которых условие о срочном характере трудовых отношений утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок, судами первой и апелляционной инстанций к спорным отношениям применены неправильно, вследствие чего их вывод об отсутствии установленных законом условий для признания срочного трудового договора с Г. заключенным на неопределенный срок противоречит этим положениям. Суды первой и апелляционной инстанций, сославшись в обоснование такого вывода на то, что работодателем не нарушены требования статьи 58 ТК РФ (срок трудового договора) при составлении дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении срока его окончания, а Г. в момент заключения дополнительных соглашений знал о срочном характере его трудовых отношений с обществом, не учли, что срок действия трудового договора, заключенного 19 ноября 2018 г. работодателем с Г., истекал 31 декабря 2018 г., до этой даты стороны трудового договора (Г. и общество) не потребовали его расторжения, Г. продолжил исполнять свои трудовые обязанности по должности первого выпускающего, дополнительные соглашения к трудовому договору от 19 ноября 2018 г. были заключены сторонами (Г. и обществом) 1 января 2019 г. и 1 января 2020 г., то есть за пределами срока действия трудового договора от 19 ноября 2018 г. Суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание нормативные предписания части 4 статьи 58 ТК РФ, по смыслу которых, если стороны к моменту окончания срока действия трудового договора не выразили намерения прекратить трудовые отношения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок с момента его заключения. Изменение срока действия трудового договора в этом случае возможно только при его расторжении (прекращении) и заключении сторонами нового трудового договора с установлением срока его действия в порядке статей 58, 59 ТК РФ. На данные обстоятельства, а именно на то, что Г. в письменной

*Продолжение на стр. 5-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

форме не менее чем за три календарных дня не был предупрежден работодателем о прекращении заключенного с ним 19 ноября 2018 г. трудового договора в связи с истечением 31 декабря 2018 г. срока его действия и после указанной даты он продолжил исполнение трудовых обязанностей по занимаемой должности, в связи с чем полагал, что трудовой договор от 19 ноября 2018 г. считается заключенным на неопределенный срок, Г. указывал в исковом заявлении, в судебном заседании суда первой инстанции, а также при рассмотрении его апелляционной жалобы судом апелляционной инстанции. Однако этим доводам Г. и приводимым в их обоснование обстоятельствам и доказательствам суды первой и апелляционной инстанций в нарушение норм статей 56, 67, 196 ГПК РФ (о доказательствах и доказывании, об оценке доказательств) надлежащей правовой оценки не дали. Кассационный суд общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Г. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379.6 и частей 1 - 3 статьи 379.7 ГПК РФ. В связи с изложенным Судебная коллегия отменила состоявшиеся по делу судебные постановления, направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Суды первой и апелляционной инстанций не приняли во внимание нормативные предписания части 4 статьи 58 ТК РФ, по смыслу которых, если стороны к моменту окончания срока действия трудового договора не выразили намерения прекратить трудовые отношения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок с момента его заключения. Изменение срока действия трудового договора в этом случае возможно только при его расторжении (прекращении) и заключении сторонами нового трудового договора с установлением срока его действия в порядке статей 58, 59 ТК РФ.

На данные обстоятельства, а именно на то, что Г. в письменной форме не менее чем за три календарных дня не был предупрежден работодателем о прекращении заключенного с ним 19 ноября 2018 г. трудового договора в связи с истечением 31 декабря 2018 г. срока его действия и после указанной даты он продолжил исполнение трудовых обязанностей по занимаемой должности, в связи с чем полагал, что трудовой договор от 19 ноября 2018 г. считается заключенным на неопределенный срок, Г. указывал в исковом заявлении, в судебном заседании суда первой инстанции, а также при рассмотрении его апелляционной жалобы судом апелляционной инстанции. Однако этим доводам Г. и приводимым в их обоснование обстоятельствам и доказательствам суды первой и апелляционной инстанций в нарушение норм статей 56, 67, 196 ГПК РФ (о доказательствах и доказывании, об оценке доказательств) надлежащей правовой оценки не дали. Кассационный суд

*Продолжение на стр. 6-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

общей юрисдикции, проверяя по кассационной жалобе Г. законность решения суда первой инстанции и апелляционного определения суда апелляционной инстанции, допущенные ими нарушения норм материального и процессуального права не выявил и не устранил, тем самым не выполнил требования статьи 379.6 и частей 1 - 3 статьи 379.7 ГПК РФ. В связи с изложенным Судебная коллегия отменила состоявшиеся по делу судебные постановления, направив дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Вывод сделан на основе спора, в котором срок трудового договора дважды продлевали допсоглашениями на следующий день после его истечения. Как указал ВС РФ, в таком случае срок трудового договора могли изменить только через его расторжение и заключение нового.

***Увольнение по медицинским показаниям. Чтобы сделать вывод о том, что сотрудник не может работать по должности и его следует уволить при отказе от перевода по состоянию здоровья, работодателю нужно медицинское заключение. Его выдает специализированная медицинская организация после экспертизы профпригодности (п. 15 обзора).***

Пункт 15. Решение работодателя о невозможности выполнения работником трудовой функции по занимаемой им должности и о его последующем увольнении при отказе работника от перевода на другую работу, необходимого ему по состоянию здоровья, принимается по результатам проводимой в специализированной медицинской организации экспертизы профессиональной пригодности работника к выполнению отдельных видов работ, зафиксированным в медицинском заключении установленной формы.

Д. 25 сентября 2020 г. обратилась в суд с иском к медицинской организации (работодателю) о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование иска Д. указала, что с 5 ноября 2001 г. она состояла в трудовых отношениях с ответчиком в должности врача-стоматолога-терапевта. 20 марта 2020 г. бюро медико-социальной экспертизы (далее - МСЭ) Д. была установлена II группа инвалидности по причине общего заболевания на срок до 1 апреля 2021 г., для Д. разработана индивидуальная программа реабилитации инвалида. Приказом от 16 сентября 2020 г. на основании статьи 76 ТК РФ, справки об установлении Д. инвалидности и индивидуальной программы реабилитации инвалида Д. была отстранена работодателем от выполнения трудовых обязанностей. 16 сентября 2020 г. работодатель ознакомил Д. с перечнем вакантных должностей, не противопоказанных ей для работы по состоянию здоровья (оператор ЭВМ, уборщик служебных помещений в различных структурных подразделениях, дворник, машинист по стирке и ремонту спецодежды), согласия на замещение которых Д. не выразила. 16 сентября 2020 г. работодателем издан приказ об

Продолжение на стр. 7-15.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

увольнении Д. с занимаемой должности по пункту 8 части первой статьи 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением). Д. полагала отстранение от работы и увольнение незаконными, поскольку справка об установлении ей инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида не являются документами, подтверждающими ее профессиональную непригодность для работы в должности врача-стоматолога-терапевта, на медицинскую экспертизу по вопросу о пригодности к выполнению работы по должности врача-стоматолога-терапевта работодатель ее не направил. Разрешая спор и удовлетворяя исковые требования Д. о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, суд первой инстанции с учетом положений статей 73, 77, 212 ТК РФ, статей 58, 63 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», а также Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности и формы медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ, утвержденных приказом Минздрава России от 5 мая 2016 г. N 282н, исходил из того, что основанием для увольнения работника по пункту 8 части первой статьи 77 ТК РФ может являться только медицинское заключение о непригодности работника к выполнению отдельных видов работ. Поскольку справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданные Д. 20 марта 2020 г., не содержат выводов о профессиональной непригодности Д. по занимаемой должности, в них приведены лишь противопоказания к работе при определенных условиях, а доказательств, подтверждающих наличие медицинского заключения врачебной комиссии о пригодности или непригодности истца к выполнению отдельных видов работ, ответчиком не представлено, суд первой инстанции признал незаконными приказы работодателя об отстранении Д. от работы и о ее увольнении с работы по пункту 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Отменяя решение суда первой инстанции и отказывая Д. в удовлетворении иска, суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что справка об установлении инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданные Д. по результатам проведения медико-социальной экспертизы, являются тем медицинским заключением, которое позволяет работодателю уволить работника по пункту 8 части первой статьи 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением). Кассационный суд общей юрисдикции согласился с выводами суда апелляционной инстанции и их правовым обоснованием. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда отменила состоявшиеся по делу апелляционное определение и постановление кассационного суда общей юрисдикции, оставив в силе решение суда первой инстанции, разрешившего спор в соответствии с подлежащими применению к

*Продолжение на стр. 8-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

спорным отношениям нормами материального права и установленными обстоятельствами, указав на следующее. Согласно части третьей статьи 73 ТК РФ, если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Абзац пятый части первой статьи 76 ТК РФ устанавливает обязанность работодателя отстранить от работы работника при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ предусматривает возможность прекращения трудового договора в случае отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы. Как неоднократно указывал Конституционный Суд, возможность прекращения трудового договора в случае отказа работника от постоянного или временного (на срок более четырех месяцев) перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы направлена на охрану здоровья работника. Необходимость перевода работника на другую работу должна быть установлена специализированным органом и зафиксирована в медицинском заключении, выданном в порядке, установленном федеральным законом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, что предполагает использование объективных критериев при установлении указанного факта и исключает произвольное применение данного основания прекращения трудового договора (определения Конституционного Суда от 23 сентября 2010 г. N 1090-О-О и N 1114-О-О, от 14 июля 2011 г. N 887-О-О, от 24 декабря 2012 г. N 2301-О). Экспертиза профессиональной пригодности проводится врачебной комиссией медицинской организации с привлечением врачей-специалистов по результатам предварительных медицинских осмотров и периодических медицинских осмотров. По результатам экспертизы профессиональной пригодности врачебная комиссия выносит медицинское заключение о пригодности или непригодности работника к выполнению отдельных видов работ (часть 2 статьи 63 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»). Порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности, форма медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ устанавливаются уполномоченным федеральным органом исполнительной

*Продолжение на стр. 9-15.*



## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

власти (часть 3 статьи 63 Федерального закона «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»). Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 мая 2016 г. № 282н утверждены Порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности и форма медицинского заключения о пригодности или непригодности к выполнению отдельных видов работ (далее - Порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности). Экспертиза профессиональной пригодности проводится в медицинской организации или структурном подразделении медицинской организации либо иной организации независимо от организационно-правовой формы, имеющей лицензию на осуществление медицинской деятельности по экспертизе профессиональной пригодности (пункт 3 Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности). Для проведения экспертизы профессиональной пригодности в медицинской организации формируется постоянно действующая врачебная комиссия (пункт 4 Порядка проведения экспертизы профессиональной пригодности). Из нормативных положений ТК в их взаимосвязи с нормативными предписаниями законодательства в сфере охраны здоровья граждан, позицией Конституционного Суда следует, что невозможность выполнения работником трудовой функции по занимаемой им должности и необходимость перевода такого работника по состоянию здоровья на другую работу должны быть установлены специализированной медицинской организацией и зафиксированы в медицинском заключении предусмотренной формы о соответствии состояния здоровья работника возможности выполнять им отдельные виды работ (профессиональной пригодности работника), выданном в установленном порядке, то есть специализированной медицинской организацией по результатам экспертизы профессиональной пригодности. Проверая законность обжалуемых судебных постановлений, принятых судами апелляционной и кассационной инстанций, Судебная коллегия пришла к выводу, что нормативные положения, устанавливающие порядок признания работника непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ, а также условия, при наличии которых работник может быть уволен по пункту 8 части первой статьи 77 ТК РФ, этими судебными инстанциями к спорным отношениям применены не были, вследствие чего их вывод об отказе в удовлетворении исковых требований Д. о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе нельзя признать правомерным. Суды апелляционной и кассационной инстанций неправильно определили цели и задачи экспертизы профессиональной пригодности и медико-социальной экспертизы, а также предназначение индивидуальной программы реабилитации инвалида, ошибочно полагая, что справка об установлении инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида являются единственными документами, выдаваемыми учреждением медико-социальной экспертизы по результатам проведения

*Продолжение на стр. 10-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

такой экспертизы, позволяющими работодателю уволить работника по пункту 8 части первой статьи 77 ТК РФ. Судебная коллегия указала, что цели проведения экспертизы профессиональной пригодности и медико-социальной экспертизы различны. В отличие от экспертизы профессиональной пригодности работника, которая направлена на определение пригодности или непригодности работника к выполнению им отдельных видов работ, целью проведения медико-социальной экспертизы является определение в установленном порядке потребностей гражданина в мерах социальной защиты и мерах социальной поддержки на основе оценки ограничения его жизнедеятельности, вызванного стойким расстройством функций организма. Выдаваемые гражданину, признанному инвалидом, документы по результатам медико-социальной экспертизы (справка об инвалидности, индивидуальная программа реабилитации инвалида) не содержат выводов о признании такого гражданина пригодным (временно или постоянно) по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ. При таких обстоятельствах Судебная коллегия согласилась с выводом суда первой инстанции о незаконности приказов работодателя об отстранении Д. от работы и о ее увольнении с работы по пункту 8 части первой статьи 77 ТК РФ, который исходил из того, что справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида, выданные Д., не содержат сведений о ее профессиональной непригодности к работе в занимаемой должности врача-стоматолога-терапевта, а доказательств, подтверждающих наличие медицинского заключения о пригодности или непригодности Д. к выполнению отдельных видов работ, ответчиком представлено не было.

**2. За первые месяцы осени 2023 года появилось более 1 400 новых определений КС ОЮ по трудовым спорам. Здесь отобраны интересные дела, в которых кассация не согласилась с нижестоящими судами (о зачете при расчете отпускных, последствиях отмены выговора, об отпуске по уходу за ребенком).**

**а) Зачет компенсации за неиспользованный отпуск при расчете отпускных.**

Сотрудницу сократили и выплатили компенсацию за 11 дней неиспользованного отпуска. Позже увольнение признали незаконным и восстановили ее в должности. Когда сотрудница пошла в отпуск, работодатель оплатил не все дни, так как произвел зачет компенсации. Она решила через суд взыскать эту часть отпускных.

Две инстанции встали на сторону работодателя, но кассация не поддержала зачет и потребовала пересмотра.

Продолжение на стр. 11-15.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### Мнение судов:

- При восстановлении на работе отпуск нужно предоставлять с зачетом компенсации, которую произвели при увольнении. Иначе у работника возникнет неосновательное обогащение.
- Причины для компенсации уже нет, поэтому ее можно зачесть в счет отпускных.

### Позиция кассации:

- Перечень оснований для взыскания с работника излишних выплат закрытый. Нельзя толковать его шире. Компенсация не подлежит удержанию с работника.
- Суды не указали нормы, которые позволяют производить зачет.
- Не имеют значения ссылки на позицию Роструда о возможности зачета. Письмо ведомства не обладает нормативными свойствами, как установил ВС РФ.

*Документ: Определение 3-го КСОЮ от 16.10.2023 N 88-20694/2023*

### *б) Компенсация морального вреда после отмены дисциплинарного взыскания.*

В отделе кадров работник узнал, что ему объявлен выговор. Он посчитал приказ незаконным и потребовал компенсацию морального вреда несмотря на то, что работодатель отменил взыскание.

Суды не удовлетворили требования, однако кассация с ними не согласилась и направила дело на новое рассмотрение.

### Мнение судов:

- На момент подачи иска трудовые права не нарушены, так как взыскание отменили.
- Приказ о выговоре не реализовали, работника с ним не ознакомили. Документ не повлек правовых последствий.

### Позиция кассации:

- Суды не проверили законность приказа, не выяснили, совершил ли работник проступок, не нарушил ли работодатель порядок применения взыскания.
- Можно требовать компенсацию морального вреда в случае любых неправомерных действий работодателя, даже если он потом отменил спорный приказ.

*Документ: Определение 2-го КСОЮ от 03.10.2023 N 88-24861/2023*

Продолжение на стр. 12-15.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### в) Отпуск по уходу за ребенком мачехе.

Женщина хотела взять отпуск по уходу за ребенком своего мужа. Работодатель отказал, так как мачеха не считается родственником. Она обратилась в суд. Заявила, что ребенок проживает и зарегистрирован у нее, именно она ухаживает за ним, а не мать.

Суды признали отказ работодателя законным. Кассация решила, что они не учли всех обстоятельств и дело нужно пересмотреть.

#### Мнение судов:

- Нет оснований предоставить мачехе отпуск по уходу за ребенком.
- Право на него есть у тех, кто имеет статус опекуна или родственные связи. Истица к таким лицам не относится.

#### Позиция кассации:

- Суды неверно истолковали и применили нормы.
- В подобных спорах суд должен проверять, ухаживает ли фактически лицо за ребенком и не предоставлен ли отпуск матери. На это указывал ВС РФ.
- Он также допускал расширительное толкование категории лиц с семейными обязанностями.
- Суды не учли обстоятельства, доказывающие, что именно истица воспитывает ребенка. Сделали неверный вывод об отсутствии права на отпуск.

*Документ: Определение 8-го КСОЮ от 28.09.2023 N 88-19888/2023*

### **3. Прогул из-за снегопада — суды не согласились с увольнением.**

Утром работник предупредил, что не может приехать на работу, потому что дорогу замело снегом. Представители организации направились к нему домой и не увидели препятствий для передвижения транспорта. Машина работника стояла во дворе под снегом без следов попытки ее завести. Сам он был дома. За прогул работника уволили.

Апелляция и кассация сочли причину неявки на работу уважительной. В этот период дорогу от снега не чистили, что подтверждала в том числе справка главы сельского поселения. Другим транспортом работник до работы добраться не мог.

При этом отметим, что суды и ранее не соглашались с увольнением за прогул из-за непогоды.

*Документ: Определение 3-го КСОЮ от 14.08.2023 N 88-17239/2023*

Продолжение на стр. 13-15.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### **4. Работника вовремя не уведомили об отмене дополнительной работы — суды не увидели нарушения его прав**

Охранник выполнял по соглашению обязанности дворника на полставки. Об отмене совмещения его предупредили накануне, то есть не соблюли 3-дневный срок. После жалобы работника в прокуратуру организация начислила ему доплату еще за 2 дня по должности дворника. Однако он обратился в суд, чтобы признали ничтожным приказ об отмене дополнительной работы и взыскали деньги за нее.

Три инстанции сочли, что права истца не нарушены. Отмену совмещения нельзя признать недействительной из-за того, что организация не соблюла срок уведомления. Долга перед сотрудником у работодателя нет.

*Документ: Определение 6-го КСОЮ от 16.11.2023 N 88-26123/2023*

### **5. При увольнении работник не сказал, что отозвал заявление по почте, - суды его не восстановили**

С работником расторгли трудовой договор по его инициативе. Он обратился в суд. Утверждал, что его вынудили написать заявление об уходе и уволили, несмотря на отзыв этого документа, направленный почтой.

Три инстанции сочли, что сотрудник злоупотребил правом. Он сам написал заявление об уходе и указал в нем причину. При ознакомлении с приказом не возражал против увольнения, не известил работодателя, что отправил отзыв заявления по почте. В организацию письмо пришло уже после того, как трудовой договор расторгли.

Отметим: практика в подобных случаях неоднозначна. Рекомендуем при увольнении уточнять у работника его намерения.

*Документ: Определение 2-го КСОЮ от 20.06.2023 N 88-16339/2023*

### **6. Суд восстановил работника, который написал заявление об уходе в период психического расстройства.**

Работника уволили по его инициативе. После ухода он обратился к психиатру, а затем оспорил расторжение договора, так как подал заявление недобровольно.

Три инстанции пришли к выводу: работника надо восстановить. Они не увидели принуждения к увольнению со стороны организации, тем не менее экспертиза выявила, что работник написал заявление в период психического расстройства. Он не мог понимать значение своих действий и руководить ими. Воля на увольнение отсутствовала ввиду состояния здоровья.

*Продолжение на стр. 14-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### **7. Работодатель устно требовал от работника объяснить проступок - кассация нарушений не увидела**

С тем, что нужно письменно запрашивать объяснения перед наказанием, 3-й КСОЮ не согласился. Трудовой кодекс РФ форму такого требования не устанавливает.

В деле об увольнении за грубое нарушение следовало учесть доказательства того, что организация хоть и устно, но просила объяснить проступок. Причем делала это неоднократно. Обращения к работнику подтверждали в том числе показания свидетелей и акты работодателя. Вывод апелляции о недоказанности истребования объяснений кассация не поддержала, дело направили на новое рассмотрение.

Отметим: Роструд ранее указывал, что просить объяснения можно и устно. Однако некоторые суды придерживаются иной позиции, поэтому безопаснее оформить такое требование письменно.

*Документ: Определение 3-го КСОЮ от 05.07.2023 N 88-14235/2023*

### **8. Видеонаблюдение в комнате отдыха персонала нарушает права работников на частную жизнь - указали суды.**

Работник требовал в суде признать, что работодатель незаконно установил камеру в помещении для отдыха и питания, и обязать демонтировать ее. Ранее истец сам отключил камеру, его предупредили, что за повторную попытку накажут.

Суды отметили: видеонаблюдение в комнате отдыха недопустимо. Можно установить камеры на рабочих местах, в производственных помещениях, на территории организации для целей, связанных с исполнением должностных обязанностей. При этом работников нужно уведомить о наблюдении и зонах видимости камер.

К допустимым целям суды отнесли: эффективность производства, контроль и учет рабочего времени, повышение производительности труда. Размещение камер в помещении для отдыха им не соответствует, нарушает права работников на неприкосновенность частной жизни.

*Документ: Определение 3-го КСОЮ от 03.07.2023 N 88-14171/2023*

### **9. Суды признали увольнение за пересылку секретных данных на личную почту слишком строгим наказанием.**

Работник отправил несколько писем с корпоративного адреса на личный со сведениями, которые составляют коммерческую тайну. Его уволили за разглашение охраняемой информации.

*Продолжение на стр. 15-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

При выборе взыскания не учли, что работник долго работал в компании без нареканий. Суды признали увольнение незаконным. Работодатель не принял во внимание тяжесть проступка, необоснованно применил крайнюю меру ответственности.

Отметим. Подобный подход встречался и ранее, например у 2-го КСОЮ и 8-го КСОЮ.

*Документ: Определение 5-го КСОЮ от 25.05.2023 N 88-4285/2023*

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,  
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



**ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**

**В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ**  
**«ВКОНТАКТЕ»**



**ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА**  
**ОФИЦИАЛЬНЫЙ**  
**ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ**  
**«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»**