



АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

Работник не доказал, что соглашение подписано под давлением, - увольнение правомерно

Суд не признал, что работодатель заставил работника подписать соглашение о расторжении трудового договора. Оказание на работника психического либо физического воздействия не было подтверждено. В судебной практике уже встречались похожие случаи. Увольнение законно, если работник не доказал, что заключил соглашение в стрессовом состоянии, которое вызвано действиями работодателя.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2016 по делу N 33-28280/2016*

РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Срочный трудовой договор нельзя прекратить, если необходимое для этого событие не наступит

Трудовой договор с работником заключен на время, пока работник, исполняющий эти обязанности, отсутствует. Если последний был уволен, так и не приступив к работе, основания для прекращения срочного трудового договора нет. Условие о его срочном характере утрачивает силу.

**Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 15.05.2015 по делу N 33-2752/2015*

Трудовой договор можно прекратить в связи с истечением срока, который продлен обоснованно

Срочный трудовой договор продлен, так как сохранились обстоятельства его заключения на определенный срок. В этом случае продление законно. Когда новый срок истечет, трудовые отношения можно будет прекратить по соответствующему основанию.

**Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 30.07.2015 по делу N 33-11283/2015*

Продолжение на стр. 2-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

УВОЛЬНЕНИЕ ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

Увольнение по инициативе работника неправомерно, если нет его письменного заявления

Чтобы уволиться по собственному желанию, работник должен подать письменное заявление. Так как оно отсутствовало, трудовой договор был расторгнут незаконно. Суд признал несостоятельным довод работодателя о том, что по телефону работник сообщил, в частности, о желании уволиться.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 по делу N 33-22057/2016*

Нельзя уволить по собственному желанию работника, который заявление об уходе отозвал по телефону

Такой вывод сделал Нижегородский областной суд. Работник отозвал свое заявление об уходе, сообщив по телефону о желании продолжать трудовые отношения. В итоге увольнение было признано незаконным. Однако некоторые суды, например Кемеровский областной суд, придерживаются противоположной позиции.

Рассматривая апелляционную жалобу работодателя, Нижегородский областной суд отклонил доводы о том, что работник не отозвал заявление об увольнении по собственному желанию письменно - путем подачи соответствующего заявления. По мнению апелляции, действия работника содержали прямое и ясно выраженное намерение не прекращать трудовых отношений. Поскольку работник был на больничном, у него отсутствовала возможность отозвать заявление об увольнении другим способом.

Апелляция согласилась с первой инстанцией, что не было оснований для прекращения трудового договора, ведь работник воспользовался своим правом отозвать заявление. При этом суд установил: на должность работника не был приглашен в порядке перевода от другого работодателя иной работник.

Работодателям следует иметь в виду, что ТК РФ не определяет, в какой форме должен быть выражен отзыв заявления об увольнении. Судебная практика по этому вопросу также неоднозначна.

Например, Краснодарский краевой суд отмечал: необходимо соблюдать письменную форму отзыва - подавать заявление. ВС РФ еще в 2012 году указывал: отзыв может быть направлен почтой или телеграфом.

Продолжение на стр. 3-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

В некоторых случаях суды поддерживали работников, когда не было письменных доказательств отзыва заявления об уходе. В качестве подтверждений использовались свидетельские показания, аудиозаписи.

Полагаем, если сотрудник устно, в том числе по телефону, отзывает заявление, работодателю рискованно игнорировать эти действия и расторгать трудовой договор. Суд может признать увольнение незаконным.

Чтобы избежать подобных споров, лучше попросить сотрудника письменно оформить отзыв заявления об уходе.

**Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу N 33-449/2017*

УВОЛЬНЕНИЕ ПО п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ

При уточнении должностных обязанностей трудовая функция работника не меняется

Суд пришел к этому выводу, сравнив новую должностную инструкцию с прежней.

Работодатель скорректировал ряд обязанностей работника из-за изменения организационных условий труда. Отказ работать в новых условиях повлек увольнение.

Оно было признано законным. В практике судов такой подход уже был.

**Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8683/2016*

ПРИМЕНЕНИЕ п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ

Статья применяется при отказе работника от продолжения работы в случае изменения работодателем условий трудового договора в одностороннем порядке.

Для применения этой статьи работодателю прежде всего необходимо иметь доказательства изменения организационных или технологических условий труда

**п. 21 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2; *Определение Архангельского областного суда от 11.04.2013 N 33-2070 от 04.02.2013 N 33-671;*

**Определение Московского городского суда от 25.12.2012 N 4г/2-12138, от 20.07.2011 N 33-20154, 06.07.2010 N 33-19889.*

Продолжение на стр. 4-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

К организационным изменениям можно отнести:

- изменения в структуре управления организацией;
- внедрение новых форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные);
- изменения в организационной структуре предприятия с перераспределением нагрузки на структурные подразделения и (или) на конкретные должности (структурная реорганизация).

К технологическим изменениям относятся:

- внедрение новых технологических процессов;
- внедрение нового технологического оборудования;
- введение новых технических регламентов и т.п.

Ухудшение финансового положения организации не может приводить к применению данной статьи. Например, финансовые трудности не могут являться основанием для уменьшения размера должностного оклада работника или изменения порядка премирования без согласия работника. Работодатель должен самостоятельно нести бремя неблагоприятных последствий финансового кризиса, не перекладывая его на работника. **Определение Архангельского областного суда от 04.02.2013 N 33-671; *Определения Московского областного суда от 28.09.2010 N 33-18600 от 14.09.2010 N 33-17729;*

**Определение Московского городского суда от 14.11.2011 N 4г/2-5046, от 25.12.2012 N 4г/2-12138, от 20.07.2011 N 33-20154).*

Кроме того, сам по себе факт реорганизации не свидетельствует об изменениях организационных или технологических условий труда

**Определение Московского городского суда от 16.07.2012 N 11-11952, от 14.11.2011 N 4г/4-9268.*

В определении Московского городского суда от 14.11.2011 N 4г/4-9268 приводится порядок изменения условий трудового договора:

реорганизация — уменьшение объема работы — уменьшение заработной платы.

Не является изменением трудовой функции:

- уменьшение объема работ

**Определение Московского городского суда от 14.11.2011 N 4г/4-9268;*

Продолжение на стр. 5-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

- изменение (уточнение, конкретизация) работодателем должностных обязанностей работника

**Определение Московского областного суда от 21.09.2010 N 33-18182.*

После реорганизации отказ работника подписать должностную инструкцию, не является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, а является основанием для расторжения трудового договора по п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ.

**(надзорная практика Верховного Суда Республики Карелия — Бюллетень N 18).*

При увольнении по рассматриваемой статье необходимо соблюдать предусмотренную ТК РФ процедуру.

1. Уведомление работника под роспись об изменении условий трудового договора не позднее чем за 2 месяца (часть 2 ст. 74 ТК РФ).

В уведомлении работник должен выразить свое согласие или несогласие продолжать выполнять трудовую функцию в измененных условиях. Если работник отказывается расписываться, то оформляется соответствующий акт. Рекомендуется составлять уведомление в 2-х экземплярах, один выдается работнику под роспись, второй остается у работодателя.

Несоблюдение работодателем 2-х-месячного срока предупреждения работника о предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, вызвавших такие изменения, является нарушением части 2 ст. 74 ТК РФ и повлечет за собой восстановление работника на работе

**Определение Верховного Суда РФ от 31.10.2008 N 25-В08-9;*

**Определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.09.2009 N 11899.*

Отсутствие в уведомлении информации обо всех предстоящих изменениях условий трудового договора повлечет за собой восстановление работника на работе

**Определение Калужского областного суда от 14.03.2013 N 33-421.*

В уведомлении должны быть указаны и причины (организационные, технологические), приведшие к изменениям условий трудового договора.

**Определение Московского городского суда от 16.10.2013 N 42/7-10258 от 01.07.2010 N 33-19700.*

2. Предложение работнику вакансий.

Если работник не согласен работать в измененных условиях, то работодатель обязан предложить работнику все вакансии в данной местности (часть 3 ст. 74 ТК РФ).

Продолжение на стр. 6-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Вакансии могут быть указаны в уведомлении об изменении условий трудового договора или в отдельном документе.

Работодатель обязан предлагать вакансии в других местностях, если это предусмотрено трудовым договором, коллективным договором, соглашением.

Не выполнение нормы о предложении вакансий является нарушением части 3 ст. 74 ТК РФ и повлечет за собой восстановление работника на работе **Определение Московского городского суда от 06.02.2013 N 11-3640; *Определение Московского областного суда от 20.12.2011 N 33-28574.*

Если работник отказывается от предложенной работы или подходящая работа для него отсутствует, то трудовой договор расторгается по п. 7 части 1 ст. 77 ТК РФ (часть 4 ст. 74 ТК РФ).

УВОЛЬНЕНИЕ В СВЯЗИ С ЛИКВИДАЦИЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Во время конкурсного производства можно увольнять работников в связи с ликвидацией организации

Конкурсный управляющий вправе расторгать трудовые договоры с работниками организации-должника. При этом он должен соблюдать порядок и условия, предусмотренные трудовым законодательством. Такой вывод Верховного Суда РФ касается, в частности, увольнения в связи с ликвидацией организации.

Позиция сформулирована на основе конкретного судебного дела. Кредитная организация находилась в процессе ликвидации, так как у нее была отозвана лицензия на осуществление банковских операций. Поскольку банк имел признаки несостоятельности, ликвидация проводилась в порядке конкурсного производства. Было признано: не требовалось ждать его завершения, чтобы уволить работников в связи с ликвидацией организации.

В практике судов встречался и иной подход, согласно которому на стадии конкурсного производства увольнять сотрудников в связи с ликвидацией еще рано.

**Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 2 за 2016 г. (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)*

Продолжение на стр. 7-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ**СПОРНЫЕ ПОЗИЦИИ СУДОВ****ПО ВОПРОСАМ СОКРАЩЕНИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА****При сокращении должности уволить за отказ от изменения условий трудового договора нельзя**

Увольнение по данному основанию неправомерно, когда замещаемая работником должность сокращается, а взамен предлагается новая, предусматривающая иной объем и характер трудовых обязанностей, изменение размера заработной платы. При отказе от должности возможно увольнение по сокращению штата.

**Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 15.04.2015 по делу N 33-1744/2015*

Для предупреждения работника об увольнении достаточно вовремя направить ему уведомление

Неполучение заказного письма с таким уведомлением по причинам, не зависящим от работодателя, не препятствует увольнению в связи с сокращением численности или штата (п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ). Обязанность предупредить работника о предстоящем увольнении в этом случае считается исполненной.

**Определение Московского городского суда от 20.04.2015 N 4г/3-3660/15*

Нельзя сократить отца, который содержит на свою зарплату ребенка-инвалида младше 18 лет

Этот запрет действует, когда супруга не работает, а сотрудник является единственным кормильцем ребенка. Работодатель в аналогичной ситуации не может сократить не только родителя ребенка, но и усыновителя, опекуна (попечителя).

**Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.01.2016 по делу N 33-623/2016*

Работника можно сократить без выплаты выходного пособия, установленного трудовым договором

Суд решил, что стороны злоупотребили правом, предусмотрев в дополнительном соглашении к трудовому договору несоразмерно высокое

Продолжение на стр. 8-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

выходное пособие, которое должно выплачиваться, например, при сокращении. Работодатель правомерно отказал сотруднику в этой дополнительной выплате. Среди прочего суд отметил, что она не относится к гарантиям и компенсациям, положенным при увольнении. Такая выплата не предусмотрена, в частности, законом и локальными нормативными актами работодателя. К тому же, ее размер не соответствует системе оплаты труда в организации, носит произвольный характер.

В практике судов встречается и иная позиция, которой придерживается в том числе Верховный Суд РФ. Согласно этому подходу, если трудовым договором предусмотрено выходное пособие в повышенном размере, отказать в выплате нельзя.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 10.03.2016 по делу N 33-4820/2016*

Нельзя сократить работника, если его должность лишь переименована

Работодатель при сокращении штата исключил должность из штатного расписания и включил в него другую должность с аналогичными обязанностями. По мнению апелляции, расторгнуть трудовой договор в связи с сокращением численности или штата работников в этом случае нельзя.

Фактически имело место не сокращение штата, а переименование должности.

Организационных и технологических изменений условий труда не было. Тот факт, что к новой должности предъявлялись новые требования, не является определяющим при решении вопроса, произошло ли сокращение прежней должности. В судебной практике подобная позиция уже встречалась.

**Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 18.04.2016 по делу N 33-1840/2016*

Можно сократить работника, не предложив должности, требующие более высокой квалификации

Истец указал, в частности, что работодатель не предложил ему ряд вакантных должностей. Суд признал увольнение законным. При сокращении не требуется предлагать сотруднику работу, для выполнения которой его образования, квалификации, опыта недостаточно. В практике судов такой подход был и ранее.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу N 33-19810/2016*

Продолжение на стр. 9-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Если работнику предложены не все вакансии, уволить его по сокращению численности или штата нельзя

Работодатель при увольнении по сокращению численности или штата предложил сотруднику не все вакантные должности, соответствующие его квалификации. По мнению апелляции, в этой ситуации расторжение трудового договора незаконно. Такого подхода придерживаются большинство судов.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу N 33-19948/2016*

Работодатель сам выбирает лиц, которым при сокращении предложит вакансии в первую очередь

Вывод касается случаев, когда сокращаемых должностей больше, чем вакантных. Работодатель предложил вакансию не истцу, а другому сотруднику, который в итоге и занял эту должность. Суд признал увольнение истца законным. Такая позиция уже встречалась в судебной практике.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2016 по делу N 33-20968/2016*

При сокращении нужно учитывать преимущественное право работников на оставление на работе

Суд применил этот подход в случае, когда работодатель сократил часть аналогичных должностей. Увольнение истца признано незаконным. Не рассмотрев вопрос о его преимущественном праве, работодатель нарушил порядок расторжения трудового договора.

**Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 31.05.2016 N 33-3600/2016*

УВОЛЬНЕНИЕ ПО п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ

Если первое взыскание признано незаконным, уволить за повторный проступок нельзя

Факт неоднократного неисполнения обязанностей отсутствовал, так как выговор за первый проступок был признан незаконным. В связи с этим суд

Продолжение на стр. 10-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

указал, что работник уволен неправомерно. Аналогичного подхода придерживаются и другие суды, в том числе Верховный Суд РФ.

**Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 22.03.2016 по делу N 33-412/2016*

Если работник скрыл, что он на больничном, увольнение за повторный проступок законно

В день увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей сотрудник был на рабочем месте, о болезни не сообщал. Позже он представил больничный лист, открытый еще до расторжения трудового договора. Суд поддержал работодателя.

Суд пришел к выводу, что порядок увольнения соблюден. У работодателя имелись основания применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Довод о том, что договор расторгнут в период нетрудоспособности, был отклонен, поскольку сотрудник вовремя не уведомил о ней.

В практике уже встречался подобный подход. Суды не восстанавливали на работе сотрудников, которые в день увольнения получали больничный лист и не сообщали об этом работодателю. Такое поведение расценивалось как злоупотребление правом.

**Апелляционное определение Ростовского областного суда от 18.08.2016 по делу N 33-14370/2016*

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПРОГУЛ

Уволить за прогул можно в день, когда работник отказался объяснить причины отсутствия

Письменно указать причины прогула работник вправе в течение двух рабочих дней с даты, когда работодатель затребовал эти объяснения. Если работник отказывается их предоставить, можно в тот же день составить соответствующий акт и приказ о применении взыскания в виде увольнения за прогул.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 12.05.2015 по делу N 33-14993/15*

Если работник вынужден подрабатывать из-за невыплаты зарплаты, уволить за прогул нельзя

В этом случае дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул не соответствует тяжести проступка и обстоятельствам его совершения. Работник вынужден отсутствовать на рабочем месте с целью подработки, так как

Продолжение на стр. 11-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

работодатель не исполняет свою обязанность по своевременной и полной оплате труда.

**Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.05.2015 по делу N 33-2977/2015*

Если работник самовольно ушел в отпуск за свой счет, его можно уволить за прогул

Использование отпуска без сохранения заработной платы по общему правилу нужно согласовать с работодателем. Если работник подал письменное заявление на такой отпуск и, несмотря на отказ работодателя, не вышел на работу, это является основанием для увольнения за прогул.

**Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 11.06.2015 по делу N 33-1197/2015*

Работника нельзя уволить за прогул, если у него не требовали объяснить причины отсутствия

Прежде чем уволить работника за прогул, нужно потребовать от него письменно объяснить причины отсутствия на рабочем месте. Если это правило не соблюдено, то порядок привлечения к дисциплинарной ответственности нарушен и увольнение неправомерно.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 24.06.2015 по делу N 33-21714*

Нельзя уволить за прогул пенсионера, который ушел в неоплачиваемый отпуск

Работодатель обязан предоставить пенсионеру по возрасту, который подал письменное заявление, отпуск без сохранения заработной платы (до 14 календарных дней в год). Работник может использовать эти дни отдыха, даже если работодатель ему отказал. Увольнение за прогул признается незаконным.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 24.11.2015 по делу N 33-43727/2015*

Работник не получил телеграмму с требованием объяснить прогул – уволить все равно можно

Причины, по которым телеграмма и другие уведомления не дошли до работника, не зависели от работодателя. В этом случае считается, что он

Продолжение на стр. 12-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

принял необходимые меры, чтобы получить письменное объяснение. Увольнение за прогул признается законным.

**Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2016 по делу N 33-572/2016*

Можно уволить за прогул работника, который скрыл, что не вышел на работу из-за болезни

Работник не сообщил, что отсутствовал на работе по уважительной причине. Кроме того, он не передал больничный лист, хотя этот документ у работника был. Апелляция расценила его поведение как злоупотребление правом и признала увольнение за прогул законным. Другие суды высказывают аналогичное мнение.

**Апелляционное определение Свердловского областного суда от 26.05.2016 по делу N 33-8639/2016*

Акт об отказе объяснить прогул составлен после беседы по телефону - увольнение незаконно

Подтвердить, что работник отказался объяснить причины отсутствия на работе, не удалось. Акт подписали в том числе лица, которые в телефонном разговоре не участвовали. Суд решил, что работодатель не исполнил обязанность затребовать письменное объяснение. Порядок увольнения за прогул был нарушен.

**Апелляционное определение Ростовского областного суда от 30.05.2016 по делу N 33-8952/2016*

Если в ежегодный отпуск работник ушел самовольно, увольнение за прогул законно

Работник считал, что находится в очередном оплачиваемом отпуске. Однако работодатель его не предоставлял, соответствующий приказ не издавал. Работник не относился к категориям работников, которые могут уйти в отпуск по желанию в удобное для них время. Суд пришел к выводу, что для отсутствия на работе не было уважительных причин, увольнение за прогул законно. Подобный подход в судебной практике уже встречался.

**Апелляционное определение Московского городского суда от 14.07.2016 по делу N 33-27332/2016*

Продолжение на стр. 13-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

УВОЛЬНЕНИЕ ЧЛЕНА ПРОФСОЮЗА

Увольнение работника позднее одного месяца с момента получения мнения профсоюза незаконно

Такая просрочка является нарушением порядка увольнения работника - члена профсоюза. Суд пришел к этому выводу, несмотря на то что мнение профсоюза, учтенное работодателем, было дано с нарушением установленного срока. В судебной практике существуют аналогичные позиции по данному вопросу.

**Апелляционное определение Челябинского областного суда от 22.06.2015 по делу N11-6384/2015*

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА ПОСЛЕ ВОССТАНОВЛЕНИЯ НА РАБОТЕ

После восстановления на работе можно уйти в отпуск, даже если его неиспользованные дни были оплачены в полном объеме

На стадии апелляции Судебная коллегия по гражданским делам суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры при рассмотрении дела пришла к выводу о том, что после восстановления на работе можно выйти в отпуск, даже при условии, если неиспользованные дни были оплачены при увольнении. Обстоятельства дела сложились следующим образом. Истец состоял в трудовых отношениях с организацией-ответчиком и был уволен. Ему произвели полный расчет, в том числе выплатили денежную компенсацию за неиспользованные дни отпуска.

Суд первой инстанции восстановил истца на работе. Последний, уже в качестве работника ответчика, также попросил предоставить ему отпуск продолжительностью 25 календарных дней, с учетом выплат при его увольнении.

Работодатель предоставил истцу отпуск, однако не произвел оплату отпускных в связи с тем, что уже выплатил за данный период отпуска компенсацию при увольнении.

По мнению истца, ранее выплаченная компенсация не является основанием для неначисления отпускных вновь за тот же период. В связи с этим он предъявил соответствующее требование. И в этой части суд ему уже отказал.

Суд апелляционной инстанции согласился с вынесенным решением. По его словам, целью восстановления на работе является устранение всех негативных последствий, связанных с незаконным увольнением и восстановление всех трудовых прав работника, в том числе и на оплачиваемый отпуск. Но при этом

Продолжение на стр. 14-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

фактически оплаченные при увольнении дни неиспользованного отпуска не могут быть удержаны из заработной платы работника. Последний может вернуть компенсацию добровольно. А если он откажется, то право отпуска за ним сохранится и стаж работы, дающий право на отпуск, не прервется

Но суд подчеркнул, что при предоставлении работнику очередного отпуска сумма компенсации, начисленной работнику при увольнении, должна быть зачтена при выдаче отпускных (Письмо Роструда от 14.06.2012 № 853-6-1).

**Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 06.09.2016 по делу № 33-6555/2016*

ПОНЯТИЕ ЗЛОУПОТРЕБЛЕНИЯ ПРАВОМ

Верховный Суд РФ разъяснил, что понимается под злоупотреблением правом

Из содержания п. 1 ст. 10 ГК РФ следует, что под злоупотреблением правом понимается ситуация, когда лицо действует в пределах предоставленных ему прав, но недозволенным способом.

**Определение Верховного Суда РФ от 14.04.2015 N 33-КГ15-5*

ПОДСУДНОСТЬ и СРОК ОБРАЩЕНИЯ в СУД

Подсудность определена ошибочно – срок обращения в суд пропущен по уважительной причине

Иск по спору об увольнении работник изначально подал в срок. Однако исковое заявление было возвращено, так как подсудность спора определена неверно. Затем работник обратился в надлежащий суд, но срок уже был пропущен. При исчислении срока судам следовало исключить из него время, когда иск находился не в том суде. Верховный Суд РФ пришел к такому выводу, указав, что первоначально срок был соблюден, ошибочное определение подсудности не зависело от работника. Причины, по которым пропущен срок, в этом случае можно было признать уважительными. В практике Верховного Суда РФ такой подход уже встречался.

**Определение Верховного Суда РФ от 20.06.2016 N 44-КГ16-5*

Продолжение на стр. 15-15.

АКТУАЛЬНАЯ СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

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



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
НА САЙТЕ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»
В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»