



**КонсультантПлюс**  
надежная правовая поддержка

# Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

**Обзор разъяснений по кадрам  
за III квартал**

**ЮРКОМП**

г. Барнаул  
Павловский тракт, 74  
тел. 501-001



## Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 57, 66.1, 71, 79, 80, 84.1, 128, 140, 236, 280
- КоАП РФ, статья 5.27
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.06.2021 N 78-КГ21-22-К3
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17.05.2021 N 11-КГ21-8-К6
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17.05.2021 N 127-КГ21-2-К4
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.04.2021 N 5-КГ21-5-К2
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.04.2021 N 5-КГПР20-165-К2
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
- Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения"
- Письмо Минтруда России от 18.05.2021 N 14-6/ООГ-4466
- Письмо Минтруда России от 17.05.2021 N 14-3/ООГ-4424
- Письмо Минтруда России от 06.05.2021 N 14-3/ООГ-4005
- Письмо Минтруда России от 05.05.2021 N 15-0/ООГ-1560
- Письмо Минтруда России от 29.04.2021 N 14-2/ООГ-3866
- Письмо Минтруда России от 28.04.2021 N 14-2/ООГ-3821
- Письмо Минтруда России от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772
- Письмо Минтруда России от 07.04.2021 N 14-2/ООГ-3079
- Письмо Минтруда России от 26.02.2021 N 15-2/ООГ-493
- Письмо Роструда от 21.05.2021 N ПГ/13009-6-1
- Письмо Роструда от 17.04.2021 N ПГ/08368-6-1
- "Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом)
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 21.05.2021 N 77/7-14097-21-ОБ/10-18003-ОБ/18-1356
- Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 21.04.2021 N 77/7-10590-21-ОБ/10-13415-ОБ/18-661 "О применении к работнику дисциплинарного взыскания"

## Выдержки из нормативных документов

### УДАЛЕНКА: ПОСЕЩАТЬ РАБОТНИКА С ЦЕЛЬЮ КОНТРОЛЯ ЗАПРЕЩЕНО

#### [Статья 57 ТК РФ](#)

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

[место работы](#), а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в [другой местности](#), - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

#### [Письмо Роструда от 17.04.2021 N ПГ/08368-6-1](#)

Исходя из изложенного, принимая во внимание [часть первую статьи 312.1](#) ТК РФ, полагаем, что включение в трудовой договор о дистанционной работе дополнительного условия о



взаимодействии сторон трудовых отношений в виде посещения работника в течение рабочего времени для осуществления работодателем контроля рабочего процесса неправомерно и противоречит положениям трудового законодательства.

## **ЗАМЕЩЕНИЕ, ДАЖЕ ВРЕМЕННОЕ, ВОЗМОЖНО ТОЛЬКО ПО ДОПСОГЛАШЕНИЮ**

### [Письмо Минтруда России от 28.04.2021 N 14-2/ООГ-3821](#)

В соответствии с [частью 1 статьи 60.2](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Поскольку в [статье 60.2](#) Кодекса отсутствует прямое указание на заключение соглашения об изменении (дополнении) условий трудового договора, по нашему мнению, оформление совмещения профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, а также исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, должны осуществляться путем заключения соглашения к ранее заключенному трудовому договору.

## **СРОЧНЫЕ ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ НЕ ПРОДЛЕВАЮТ**

### [Письмо Минтруда России от 27.04.2021 N 14-2/ООГ-3772](#)

По общему правилу действующее трудовое законодательство, допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления.

Исключением из этого правила являются случаи, прямо указанные в Кодексе: продление срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению до окончания беременности ([часть 2 статья 261](#) Кодекса) и продление срочного трудового договора по соглашению сторон с педагогическими работниками, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу, при повторном избрании по конкурсу ([часть 8 статья 332](#) Кодекса).

### [Статья 79 ТК РФ](#)

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

### [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#)

14. В соответствии с частью первой [статьи 58](#) ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен [Кодексом](#) или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой [статьи 59](#) ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам ([статья 61](#) ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой [статьи 59](#) ТК РФ), такой договор в силу части второй [статьи 79](#) Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой



функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

## ДЕНЕГ НЕТ, А ЗАРПЛАТУ – ПЛАТИ!

### [Статья 5.27 КоАП РФ](#)

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого [деяния](#), либо воспрепятствование работодателем осуществлению работником [права на замену](#) кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, либо установление заработной платы в размере менее [размера](#), предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

7. Совершение административного правонарушения, предусмотренного [частью 6](#) настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, - от десяти тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц - от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

### [Статья 236 ТК РФ](#)

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

### [Письмо Минтруда России от 06.05.2021 N 14-3/ООГ-4005](#)

Согласно [пункту 32](#) Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 22 июня 2012 г. N 35 "О некоторых процессуальных вопросах, связанных с рассмотрением дел о банкротстве", [абзацам 2 и 3 пункта 6 статьи 16](#) Закона о банкротстве требования о выплате выходных пособий и об оплате труда лиц, работающих по трудовому договору, включаются в реестр арбитражным управляющим или реестродержателем по представлению арбитражного управляющего; эти требования исключаются из реестра арбитражным управляющим или реестродержателем исключительно на основании вступивших в силу судебных актов.

В связи с этим предъявления указанных требований в порядке [статей 71](#) или [100](#) Закона о банкротстве не требуется. Арбитражный управляющий обязан самостоятельно в разумный срок, но не позднее установленного [абзацем третьим пункта 1 статьи 142](#) Закона срока на основании имеющихся у должника документов, подтверждающих наличие задолженности перед работниками, возникшей до возбуждения дела о банкротстве (в том числе с учетом сведений, имевшихся в заявлении должника о признании его банкротом - [абзац четвертый пункта 2 статьи 37](#) Закона), включить эти требования в реестр. При этом следует учитывать, что включению в реестр подлежат требования об оплате труда за периоды, истекшие до возбуждения дела о банкротстве, и выходные пособия лиц, уволенных до этой даты ([пункт 1 статьи 136](#) Закона о банкротстве). Задолженность же по оплате труда за периоды, истекшие после возбуждения дела о банкротстве, и по выплате выходных пособий лицам, уволенным после этой даты, относится к текущим платежам ([статья 5](#), [абзац третий пункта 2 статьи 134](#) и [пункт 2 статьи 136](#) Закона о банкротстве).



## ПРЕМИЯ УВОЛИВШЕМУСЯ: ЗАСЛУЖИЛ, НО МОЖЕТ НЕ ПОЛУЧИТЬ

### [Письмо Роструда от 21.05.2021 N ПГ/13009-6-1](#)

В трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов, поэтому в приказе о премировании не требуется указывать данные о том, на каком основании конкретному работнику не начислена премия или снижен ее размер.

Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена.

В случае если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.

Настоящее письмо не является правовым актом.

### [Письмо Минтруда России от 17.05.2021 N 14-3/ООГ-4424](#)

С учетом изложенного при установлении той или иной выплаты (в том числе выплаты в связи с юбилеем создания организации) организация сама определяет ее размер, условия и порядок осуществления.

## ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ: НЕОДНОКРАТНОЕ НАРУШЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

**I.** Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, согласно [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ является основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя.

Важно! Поводом для увольнения может быть как неисполнение трудовых обязанностей работником, так и ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей. <...>

**II.** Работник может быть уволен по указанному основанию при условии неоднократности (два и более раз) его привлечения к дисциплинарной ответственности.

Неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения обязательного медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым, (например, опоздания на работу).

Если работник впервые нарушил трудовую дисциплину, то увольнение по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ может быть признано незаконным.

Важно! Для увольнения по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ работник должен иметь не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание (замечание, выговор).

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине ([ч. 5 ст. 189](#) ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Важно! Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания ([ч. 1 ст. 194](#) ТК РФ), поскольку взыскание погашается.

### [Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.04.2021 N 5-КГ21-5-К2](#)

<...> В связи с этим Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации считает необходимым указать на то, что действия работодателя по изданию в один и тот же день двух приказов о применении к работнику дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения, в результате которых у работника отсутствует возможность добросовестно исполнять



свои трудовые обязанности после наложения на него дисциплинарного взыскания в виде выговора, то есть исправиться, могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению работника с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении. <...>

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2021 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

IV. Оформление расторжения трудового договора на основании [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ производится в общем порядке приказом или распоряжением работодателя.

В приказе об увольнении должно быть указано конкретное нарушение трудовых обязанностей (проступок), которое послужило поводом для привлечения работника к мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Важно! Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то работодателем составляется соответствующий акт.

Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.

#### **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ: НОВЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОТМЕНЯЕТ СТАРЫЕ НАРУШЕНИЯ**

[Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 21.04.2021 N 77/7-10590-21-ОБ/10-13415-ОБ/18-661 "О применении к работнику дисциплинарного взыскания"](#)

Поскольку по общему правилу [ст. 16](#) ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, соответственно, его прекращение влечет прекращение трудовых отношений между его сторонами, за исключением случаев, прямо предусмотренных Трудовым [кодексом](#) РФ (например, обязанность работодателя предоставить бывшему работнику копии документов о его работе - [ст. 62](#) ТК РФ).

В случае когда трудовой договор прекращается, прекращаются и трудовые отношения, составляющие их права и обязанности сторон, даже при условии, что в последующем заключается новый трудовой договор между теми же сторонами. Соответственно, с прекращением трудового договора работодатель утратил право привлечь работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка.

#### **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ: ПОДПИСЬ РАБОТНИКА НУЖНА И ВСЮДУ, И НИГДЕ?**

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

II. Для расторжения трудового договора по указанному основанию работодатель должен иметь доказательства совершения работником виновных действий, которые послужили основанием для утраты доверия к работнику.

Факт совершения указанных действий со стороны работника должен быть подтвержден документально (актом, докладной запиской, служебной запиской).

Такой документ может не составляться, если информацию о противоправных действиях работника работодатель получил, например, из правоохранительных органов.

Работник может быть уволен в связи с утратой доверия на основании результатов расследования и установления вины работника работодателем самостоятельно, без обращения в правоохранительные органы.



Для установления лица, совершившего виновные действия, работодателем создается комиссия. В процессе проведения расследования комиссия выясняет все обстоятельства события, оформляет (документирует) доказательства причинения или попытки причинения ущерба, устанавливает лицо (лиц), виновное в причинении ущерба, степень его вины, запрашивает его письменные объяснения. По итогам работы комиссия должна составить акт в произвольной форме. Акт подписывается членами комиссии.

Важно! Работник, в отношении которого проводилось расследование, должен быть ознакомлен с актом под расписку.

При отказе работника от ознакомления с актом комиссии об этом должен быть составлен акт (с указанием даты, времени и места составления акта). С составленным актом работник также должен быть ознакомлен под расписку и в случае отказа от ознакомления в акте необходимо сделать об этом отметку.

IV.

Важно! До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен запросить у работника письменные объяснения ([ст. 193 ТК РФ](#)).

#### [Письмо Минтруда России от 29.04.2021 N 14-2/ООГ-3866](#)

Порядок применения дисциплинарных взысканий установлен [статьей 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ). В соответствии с [частью шестой данной статьи](#) работодатель обязан объявить работнику под подпись приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе, а при отказе работника от ознакомления - составить акт об отказе работника ознакомиться с приказом (распоряжением) под подпись.

Знакомить работника с иными документами, связанными с применением дисциплинарного взыскания, указанная [статья](#) ТК РФ, полагаем, работодателя не обязывает.

Согласно [части седьмой статьи 193](#) ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

По общему правилу индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами ([статья 382](#) ТК РФ).

Отмечаем, что данное письмо Минтруда России содержит ответ на письмо гражданина о применении на практике положений законодательства и не является нормативным правовым актом или разъяснением.

#### [Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#)

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. <...>

### **ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ: ЗАКОННЫЙ ПРОГУЛ**

#### [Статья 128 ТК РФ](#)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.



[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17.05.2021 N 127-КГ21-2-К4](#)

Использование работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы как ветерану боевых действий в соответствии с [подпунктом 11 пункта 1 статьи 16](#) Федерального закона "О ветеранах", такого отпуска, если работодателем не оформлен работнику данный отпуск или отказано в его предоставлении, не может рассматриваться как неуважительная причина отсутствия работника на рабочем месте. [Абзац седьмой части 2 статьи 128](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [подпункт 11 пункта 1 статьи 16](#) Федерального закона "О ветеранах", содержащий норму трудового права и применяемый к спорным отношениям в силу [статьи 5](#) Трудового кодекса Российской Федерации, гарантируют ветеранам боевых действий предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году путем закрепления соответствующей обязанности работодателя, то есть названные нормы в их взаимосвязи не позволяют работодателю отказывать в предоставлении такого отпуска работнику.

В этом случае нахождение работника в отпуске без сохранения заработной платы нельзя считать прогулом, и, соответственно, увольнение работодателем работника на основании [подпункта "а" пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул) неправомерно.

### **НУЖЕН ЛИ МЕДОСМОТР ПРИ РАБОТЕ ЗА КОМПЬЮТЕРОМ, ПОКАЖЕТ СОУТ**

[Письмо Минтруда России от 05.05.2021 N 15-0/ООГ-1560](#)

[Статьей 7](#) Федерального закона N 426-ФЗ установлено, что результаты специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, могут применяться в том числе для организации предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников. <...>

Так, [пунктом 4.2.5 раздела IV](#) Перечня предусмотрен физический фактор "электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц)".

В этой связи поясняем, что, в случае если работник выполняет работы с использованием персонального компьютера и при этом уровень электромагнитного поля широкополосного спектра частот не превышает предельно допустимый уровень, данный работник не подлежит прохождению обязательного предварительного и (или) периодического медицинского осмотра по [пункту 4.2.5 раздела IV](#) Перечня.

### **ИНСТРУКТАЖ ПО ОХРАНЕ ТРУДА УДАЛЁННОМУ РАБОТНИКУ НЕОБХОДИМ НЕ ВСЕГДА**

[Письмо Минтруда России от 26.02.2021 N 15-2/ООГ-493](#)

Учитывая вышеизложенное, поясняем, что в соответствии с требованиями указанной [статьи](#) Кодекса работодатель обязан ознакомить дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами в случае их рекомендации или предоставления. В остальных случаях положения, связанные с проведением инструктажей по охране труда и обучения по охране труда, на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

### **УВОЛЬНЕНИЕ «ПО СОБСТВЕННОМУ» НЕЗАКОННО, ЕСЛИ ЗАЯВЛЕНИЕ ПРОТИВОРЕЧИТ СМС-ПЕРЕПИСКЕ**

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17.05.2021 N 11-КГ21-8-К6](#)

Суд апелляционной инстанции, исходя из регулирующих спорные отношения норм Трудового кодекса Российской Федерации, на основании оценки совокупности имеющихся в деле доказательств сделал вывод о том, что у Хусаеновой Ф.Б. не имелось добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений с ответчиком, выступавшей, как установил суд апелляционной инстанции из содержания смс-переписки, инициатором увольнения



Хусаеновой Ф.Б., в связи с чем признал незаконным увольнение Хусаеновой Ф.Б. по основанию, предусмотренному [пунктом 3 части 1 статьи 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (расторжение трудового договора по инициативе работника).

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ДАВЛЕНИЕ И ДРАКА – ПОВОД УСОМНИТЬСЯ В ДОБРОВОЛЬНОМ УВОЛЬНЕНИИ**

#### **[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.04.2021 N 5-КГПР20-165-К2](#)**

Ввиду этого доводы суда первой инстанции о том, что причины, по которым работник написал заявление об увольнении, не влияют на законность увольнения работника, и утверждение суда апелляционной инстанции о том, что обращение Максютובה С.Х. за медицинской помощью в день написания им заявления об увольнении по собственному желанию не может быть расценено как доказательство оказанного на него работодателем давления с целью принуждения к написанию такого заявления, не могут быть признаны правомерными, как не соответствующие закону и разъяснениям, содержащимся в [подпункте "а" пункта 22](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

### **СТАВ ИЩ, РАБОТНИК НЕ ТЕРЯЕТ ПРАВО НА ВЫПЛАТЫ В ПЕРИОД ТРУДОУСТРОЙСТВА**

#### **[Письмо Минтруда России от 07.04.2021 N 14-2/ООГ-3079](#)**

[Закон](#) Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" устанавливает положение, согласно которому считаются занятыми лица, работающие по трудовому договору; лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей либо являющиеся учредителями (участниками) коммерческих организаций и занятые другими видами деятельности, перечисленными в [статье 2](#) данного закона.

Однако понятия "занятость" и "трудоустройство" не являются тождественными. Под "трудоустройством" понимается устройство кого-нибудь на работу или содействие в таком устройстве. Так, например, в [части 1 статьи 180](#) Кодекса законодатель обязывает работодателя принять меры, направленные на трудоустройство работника. Эти меры заключаются в подборе работодателем для данного работника другой работы в этой же организации. Как следует из положений [Кодекса](#), с лицом, поступающим на работу, заключается трудовой договор.

Таким образом, под употребляемым в нормах трудового законодательства понятием "трудоустройство" имеется в виду поступление гражданина на работу на условиях заключенного с ним трудового договора.

Применительно к ситуации, изложенной в обращении, за работником на период трудоустройства (но не свыше двух месяцев) сохраняется средний заработок.

### **ПОСПЕШИШЬ С ВЫПЛАТОЙ ВЫХОДНОГО ПОСОБИЯ, ОБРАТНО НЕ ВЗЫЩЕШЬ**

#### **[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.06.2021 N 78-КГ21-22-К3](#)**

Суд первой инстанции, разрешая спор, пришел к выводу о том, что каких-либо виновных и недобросовестных действий при получении выходного пособия Шпакович М.С. совершено не было, счетной ошибки также не допущено, и, применив к спорным отношениям положения [части 4 статьи 137](#) Трудового кодекса Российской Федерации и [подпункта 3 статьи 1109](#) Гражданского кодекса Российской Федерации о недопустимости возврата в качестве неосновательного обогащения денежных средств, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, при отсутствии недобросовестности с его стороны, отказал в иске Городской поликлинике N 38.



## ЕСЛИ ПОСЛЕДНИЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ ВЫХОДНОЙ, УВОЛЬНЯЮТ В БЛИЖАЙШИЙ РАБОЧИЙ

[Приказ Минтруда России от 20.01.2020 N 23н "Об утверждении формы сведений о трудовой деятельности, предоставляемой работнику работодателем, формы предоставления сведений о трудовой деятельности из информационных ресурсов Пенсионного фонда Российской Федерации и порядка их заполнения"](#)

Утвердить:

форму "Сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем (СТД-Р)" согласно приложению N 1;

### [Статья 66.1 ТК РФ](#)

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя; в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

### [Статья 71 ТК РФ](#)

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

### [Статья 80 ТК РФ](#)

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

### [Статья 84.1 ТК РФ](#)

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1](#) настоящего Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со [статьей 140](#) настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

### [Статья 140 ТК РФ](#)

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

### [Статья 280 ТК РФ](#)

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее чем за один месяц.



[Письмо Государственной инспекции труда в г. Москве от 21.05.2021 N 77/7-14097-21-ОБ/10-18003-ОБ/18-1356](#)

В соответствии со [ст. 14](#) ТК РФ течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей.

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

[Письмо Минтруда России от 18.05.2021 N 14-6/ООГ-4466](#)

В случае если при привлечении к работе в выходной день работник дал согласие на оплату работы в одинарном размере с предоставлением ему другого дня отдыха, однако до даты увольнения своим правом на день отдыха не воспользовался, считаем, работодатель обязан доплатить работнику за работу в соответствующий выходной день. Данный вывод подтвержден апелляционным [определением](#) СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 7 декабря 2017 г. по делу N 33-9238/2017, апелляционным определением СК по гражданским делам Рязанского областного суда от 2 марта 2016 г. N 33-530/2016.

## Выводы по вопросу

1. Для контроля выполняемой дистанционным сотрудником работы в трудовом договоре можно прописать порядок и сроки представления отчетов.
2. Минтруд: чтобы возложить на работника новые обязанности, надо заключить с ним допсоглашение к трудовому договору, в том числе, если у работника просто увеличивается объем работы.
3. По общему правилу действующее трудовое законодательство не предусматривает возможности переоформления и продления срочного трудового договора.
4. Минтруд, Верховный суд: тяжелое финансовое положение не освобождает работодателя от обязанности платить зарплату в установленные сроки. В том числе эта обязанность должна соблюдаться при банкротстве организации.
5. Роструд: если приказ о премировании работников предприятия был издан после увольнения, то оснований для включения в приказ уволенного работника не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с организацией в трудовых отношениях.
6. Если работник впервые нарушил трудовую дисциплину, то увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть признано незаконным.
7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, поскольку взыскание погашается.
8. В приказе об увольнении должно быть указано конкретное нарушение трудовых обязанностей (проступок), которое послужило поводом для привлечения работника к мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения.



9. ГИТ: когда трудовой договор прекращается, прекращаются и трудовые отношения, составляющие их права и обязанности сторон, даже при условии, что в последующем заключается новый трудовой договор между теми же сторонами.
10. Соблюдая процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, работника надо ознакомить, как минимум с двумя документами: с актом о совершении нарушения и с приказом о привлечении к ответственности.
11. Верховный суд: если работник имеет право на отпуск за свой счет, работодатель не вправе ему отказать. И отсутствие сотрудника на работе в этом случае прогулом не будет. При этом работник в любом случае обязан предупредить работодателя о том, что будет использовать такой отпуск.
12. Подтверждением того, что инициатором увольнения является работодатель, а заявление об увольнении по собственному желанию написано под давлением, могут быть любые доказательства давления на работника, в том числе смс-переписка с работодателем.
13. Минтруд: понятия "занятость" и "трудоустройство" не являются тождественными. Бывший работник, ставший ИП, не теряет право на получение среднего заработка на период трудоустройства в пределах двух месяцев.
14. Нельзя забрать у работника выплаченное выходное пособие, если позднее он передумал и согласился на перевод.
15. ГИТ: если последний день работы пришелся, например, на воскресенье, когда у бухгалтерии выходной, выдать трудовую книжку и рассчитать работника можно в понедельник.
16. Если на дату увольнения человек не использовал оплачиваемый отгул за работу в выходной день, то вместе с зарплатой и компенсацией за неиспользованный отпуск ему надо оплатить и отгул.



[www.jurkomp.ru](http://www.jurkomp.ru)

Приемная – 500-717

«Линия консультаций» ([zakaz@jurkomp](mailto:zakaz@jurkomp.ru)) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)

«Главная книга» ([kniga@jurkomp.ru](mailto:kniga@jurkomp.ru)) - 50-07-14

Линия консалтинга - [consalting@jurkomp.ru](mailto:consalting@jurkomp.ru)