

**Нельзя взыскать с работника расходы на обучение при повышении квалификации, настаивают суды**

Сотрудник повысил квалификацию за счет работодателя. По допсоглашению к трудовому договору он должен был отработать 36 месяцев после обучения либо возместить расходы, если уйдет из компании раньше. Так как работник уволился по своей инициативе до истечения указанного срока, организация обратилась в суд, чтобы вернуть деньги.

Первая инстанция взыскала расходы на обучение. Сотрудник должен исполнить обязательства по договору.

Апелляция решение отменила, а кассация с ней согласилась: работодателю отказано в возврате средств. Повышение квалификации не может быть предметом ученического договора. Работник не получил новую профессию, его специальность и квалификация не изменились и их не нужно было подтверждать. В связи с этим расходы организации не относятся к затратам на обучение, и сотрудник их возмещать не должен.

Верховный суд ранее высказывал иное мнение.

*Основание: [Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу N 88-8440/2020](#)*

**Суд разъяснил, что работнику с дипломом специалиста не нужно давать учебный отпуск для магистратуры**

Сотрудник обратился к работодателю с просьбой об учебном отпуске для прохождения аттестации в магистратуре. Ему было отказано, так как он уже получил в 2004 году диплом специалиста. Сотрудник через суд попытался признать действия организации незаконными.

Первая и вторая инстанции встали на сторону работодателя. Направление обучения в магистратуре отличается от указанного в дипломе специалиста. Получение второго высшего образования не дает права на учебный отпуск.

Кассация с решением согласилась, однако вывод сделала другой. Квалификация «дипломированный специалист», присвоенная до прекращения обучения по этим программам, приравнена к современному «специалисту». Магистратура и специалитет отнесены к одному уровню высшего образования. Так как у работника есть диплом специалиста, учебный отпуск ему предоставлять не нужно.

Ранее суды уже приходили к подобному выводу, например Третий кассационный суд общей юрисдикции.

*Основание: [Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 23.07.2020 по делу N 88-16008/2020](#)*

**Минтруд: нельзя перенести рабочий день с 31 декабря на предыдущий выходной**

Ведомство разъяснило, что каждую неделю сотрудник должен отдыхать не менее 42 ч подряд. Считать нужно от времени окончания работы перед выходными до ее начала на следующей рабочей неделе. Если перенести рабочий день с 31 декабря на выходной, который ему предшествует, сотрудник будет лишен такого отдыха, что недопустимо.

*Основание: Письмо Минтруда России от 12.08.2020 N 14-2/10/П-7979*

### **Сотрудник подписал приказ и почтой отозвал заявление об уходе - суд увольнение поддержал**

С работником расторгли трудовой договор по его инициативе. Он ознакомился с приказом, но в тот же день отозвал заявление об уходе по почте. Сотрудник попросил в письме уволить его по другому основанию - из-за отказа от продолжения работы в новых условиях. Отзыв заявления поступил в организацию на следующий день. Работодатель увольнение отменять не стал. Сотрудник через суд потребовал восстановить его в должности.

Апелляция и кассация согласились с решением суда первой инстанции: работодатель действовал в рамках закона. Сотрудник мог отозвать заявление об уходе до момента прекращения трудового договора, когда ознакомился с приказом. Кроме того, суд учел, что намерений продолжить работу у сотрудника не было, так как он был не согласен с основанием увольнения.

Судебная практика в подобных случаях неоднозначна.

*Основание: Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 13.07.2020 N 88-11703/2020*

### **ВС РФ разъяснил, что нужно включать в приказ об увольнении за повторный проступок**

Спор возник из-за увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Первая и апелляционная инстанции пришли к выводу, что организация расторгла трудовой договор законно.

Верховный суд с ними не согласился. Он указал: приказ об увольнении не позволяет понять, в чем заключается дисциплинарный проступок. Суд не может самостоятельно это определять. Работодатель должен отразить в приказе:

- проступок, за который был наказан сотрудник;
- обстоятельства его совершения;
- срок, за который были допущены нарушения трудовой дисциплины;
- документы, послужившие основанием для привлечения к ответственности.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Верховный Суд РФ ранее уже отмечал, что в приказе об увольнении по п. 5 ч. 1 ст.

81 ТК РФ должно быть указание на проступок, который совершил сотрудник.

*Основание: [Определение ВС РФ от 03.08.2020 N 86-КГ20-1-К2](#)*

### **Коммунальная авария в квартире у работника: можно ли уволить за прогул, разобрался суд**

Сотрудника уволили за прогул. Он не согласился с наказанием, потому что не мог выйти на работу из-за коммунальной аварии в квартире.

Первая инстанции увольнение посчитала обоснованным. Прорыв магистралей горячего водоснабжения длился с 7:00 до 13:00. После устранения аварии работник должен был приступить к трудовым обязанностям, но до конца дня этого не сделал.

Апелляция решение отменила, и кассация с ней согласилась. Сотрудник отсутствовал без уважительных причин с момента устранения аварии (13:00) до конца рабочего дня (16:18). Этот период составляет менее 4 ч, а значит, отсутствие сотрудника прогулом не является.

В подобных случаях суды вставали на сторону работников и ранее, например Оренбургский областной суд.

*Основание: [Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2020 N 88-10036/2020](#)*

### **Суд поддержал увольнение работника, который оформил больничный после объявления ему приказа**

Сотрудника уволили за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Он оспорил решение организации, так как в последний рабочий день у него был открыт больничный лист.

Ни одна из трех инстанций не увидела нарушений в действиях организации. Сотрудник обратился за медпомощью после того, как ему объявили об увольнении. Работодатель, когда издавал приказ о расторжении трудового договора, о временной нетрудоспособности не знал. Увольнение правомерно.

К подобному выводу суды приходили и ранее, например Челябинский областной суд, Мосгорсуд.

*Основание: [Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2020 N 88-4628/2020](#)*

### **Если работник узнал о сокращении позже всех, суд может признать увольнение незаконным**

Сотрудника уведомили о сокращении штата почти на месяц позднее, чем остальной персонал. К этому моменту вакантных должностей в организации не осталось. Работник

оказался единственным, кого уволили. Он обратился в суд.

Работодатель объяснил задержку уведомления тем, что ждал, когда сотрудник выйдет из отпуска.

Первая инстанция нарушений не увидела, но апелляция с ней не согласилась. Под реальное сокращение попал только 1 сотрудник, остальные были переведены на другие места. Получается, работодатель не учел преимущественного права истца на оставление на работе.

Кассация согласилась с данным выводом. Суд также указал: нахождение работника в отпуске не должно влиять на его права и ухудшать положение по сравнению с остальными сотрудниками.

*Основание: [Определение](#) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.05.2020 по делу N 88-5333/2020*

### **13 августа начинает действовать новый порядок выплат работникам при ликвидации организации**

Теперь ликвидировать организацию не получится без подтверждения того, что она полностью рассчиталась с персоналом.

Работодатель может выбрать один из вариантов:

- постепенно выплачивать сотруднику средний заработок за период, когда тот не мог трудоустроиться (но не более чем за 3 месяца с момента увольнения);
- разом выплатить средний заработок за второй и третий месяцы.

Последний вариант потребует больше затрат, но ускорит процесс ликвидации.

Подробнее о новом порядке выплат читайте в обзоре.

*Основание: [Федеральный закон](#) от 13.07.2020 N 210-ФЗ*

*[Федеральный закон](#) от 13.07.2020 N 203-ФЗ*

### **Начальник незаконно уволил подчиненного - взыскать с него затраты на восстановление работника нельзя**

Работник филиала был уволен за неоднократное нарушение дисциплины. Он обратился в суд и выиграл дело. Сотрудника восстановили на работе, выплатили ему зарплату за время вынужденного прогула и другие положенные суммы. Затраты, возникшие из-за спора, работодатель решил через суд взыскать с начальника филиала, который подписал приказ об увольнении.

Первая инстанция организацию не поддержала. Суммы, выплаченные работнику в связи с восстановлением, не являются прямым действительным ущербом. Судебные издержки работодатель понес при осуществлении хозяйственности, которая предполагает предпринимательский риск.

Апелляция определила иначе. Издание приказов о дисциплинарном взыскании не может быть отнесено к хозрису. Вина начальника в незаконном увольнении доказана, он должен компенсировать ущерб.

Кассация оставила в силе решение первой инстанции. Работник не обязан возмещать деньги, которые организация перечислила в пользу другого сотрудника. Суммы, выплаченные незаконно уволенному, являются мерой ответственности работодателя, которую нельзя переложить на другое лицо.

*Основание: [Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21.07.2020 по делу N 88-14710/2020, 2-3925/2019](#)*

### **С 5 августа организации могут нанимать иностранных студентов, не имеющих разрешения на работу**

Больше не нужно оформлять разрешение на работу иностранцам, которые учатся в России очно в профессиональных образовательных организациях и вузах по основной профессиональной программе, имеющей госаккредитацию.

Иностранца разрешено нанимать для работы в свободное от учебы время. Если студент закончит или прекратит обучение, трудовой договор с ним придется расторгнуть.

*Основание: [Федеральный закон от 06.02.2020 N 16-ФЗ](#)*

### **Работодатели должны ежегодно отпускать на диспансеризацию сотрудников от 40 лет: закон опубликован**

Придется чаще освобождать от работы тех, кто достиг 40 лет. Для проверки здоровья они смогут использовать 1 день каждый год. За сотрудником нужно сохранить на это время место работы и средний заработок.

Принято еще одно изменение. Работодатели смогут требовать от персонала медсправки о прохождении диспансеризации. Такое правило нужно будет установить в локальном нормативном акте.

Закон вступит в силу 11 августа.

*Основание: [Федеральный закон от 31.07.2020 N 261-ФЗ](#)*

### **Готовьтесь к сезону гриппа и ОРВИ уже летом: какие меры предпринять работодателю**

Главный государственный санитарный врач России дал работодателям рекомендации по профилактике гриппа и ОРВИ среди персонала в 2020 - 2021 годах. Документ вступает в силу 9 августа.

В организации следует:

- проверять температуру сотрудников перед допуском к рабочему месту и, если необходимо, в течение рабочего дня;

- обеспечить иммунизацию персонала против гриппа;

- не допускать переохлаждения тех, кто трудится зимой на открытом воздухе, обеспечить им помещение для обогрева и приема еды;

- отстранять от работы лиц с высокой температурой или признаками инфекционного заболевания.

В период сезона гриппа и ОРВИ необходимо:

- не допускать к работе сотрудников, больных ОРВИ;

- обеспечить персонал, работающий с населением, медицинскими масками, респираторами и перчатками.

*Основание: [Постановление](#) Главного государственного санитарного врача России от 13.07.2020 N 20*