

Разделять ли на части льготный отпуск без сохранения зарплаты: ответ Минтруда

У ведомства спросили, может ли работодатель не разрешить ветерану боевых действий брать по частям [положенный ему](#) отпуск за свой счет.

Минтруд [указал](#), что право разделить подобный отпуск [предусмотрено](#) в ТК РФ только для лиц, ухаживающих за детьми. Для остальных, в том числе для ветерана боевых действий, эта возможность не установлена.

Отметим, Роструд, отвечая в рамках онлайн-инспекции на похожий вопрос об [отпуске пенсионера](#), выразил [другую позицию](#). Отказ в предоставлении льготного отпуска по частям нарушает права работника.

Суды, в том числе Саратовский областной суд, отмечают, что работодатель не вправе определять период времени и продолжительность такого отпуска.

В подобной ситуации попробуйте договориться с работником о подходящих датах отдыха. Если он не идет на компромисс, безопаснее уступить.

Основание: [Письмо Минтруда России от 29.10.2020 N 14-2/ООГ-16464](#)

Суд признал прогулом неявку на работу из-за сессии при получении второго высшего образования

Работник попросил предоставить ему учебный отпуск. Он написал заявление и приложил справку-вызов. Так как сотрудник получал второе высшее образование, отпуск ему не согласовали. Работодатель направил почтой отказ с предложением взять дни за свой счет. Сотрудник письмо не получил и заявление не переписал. Был уволен за прогул.

Все 3 инстанции встали на сторону организации. Для сотрудников не предусмотрено гарантий при получении второго высшего образования. Поскольку отпуск не согласован, у работодателя были основания для увольнения за прогул.

Суды, например Шестой кассационный суд общей юрисдикции, и ранее поддерживали работодателей, которые не давали отпуск для получения второго высшего образования.

Основание: [Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25.08.2020 по делу N 2-855/2020](#)

Нет ни согласия на перевод в другую местность, ни отказа от него - суд против увольнения

Работнику сообщили о предстоящем переезде организации в другой населенный пункт и предложили перевод. Уведомление и напоминание о необходимости сделать выбор он подписывать отказался. Спустя 2 месяца сотрудника [уволители](#). Он оспорил действия работодателя.

Первая инстанция поддержала организацию. Сотрудник прибыл на рабочее место по новому адресу, затем покинул его и больше не появлялся. Суд расценил эти действия как отказ от перевода.

Апелляция восстановила работника, кассация с ней согласилась. Сотрудник пояснил, что покинуть помещение организации его вынудила охрана. Согласие на новые условия работы он выразил устно. Суд указал: поскольку обстоятельства отказа от перевода не доказаны, трудовой договор расторгнут незаконно.

Основание: [Определение](#) Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.10.2020 N 88-15510/2020

Суд: если организация вводит новую должность, ее нужно предлагать при сокращении

Спор возник из-за сокращения работника. Первая инстанция и апелляция не увидели нарушений в увольнении.

Однако кассация напомнила, что нужно предлагать еще и ставки, которые вводят в штатное расписание в период сокращения. Работник утверждал, что на такую должность рассмотрели другого сотрудника, а ему она предложена не была. Поэтому увольнение нельзя признать законным.

Дело направлено на новое апелляционное рассмотрение.

К подобному выводу суды приходили и ранее, например Седьмой кассационный суд общей юрисдикции.

Основание: [Определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу N 88-18039/2020

Суд напомнил: при сокращении нужно предлагать перевод на неполные ставки

Во время сокращения в организации были наполовину свободные штатные единицы, а на одну из них в тот период принят новый работник. Сотруднику их не предложили до увольнения. Он обратился в суд.

Спор дошел до кассационной инстанции. Она указала: частично занятые ставки считаются вакантными и должны предлагаться при сокращении. Работодатель этого не сделал и не доказал, что квалификация сотрудника не подходит для перевода на данные должности.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Отметим, суды к такому выводу приходили и [ранее](#).

Основание: [Определение](#) Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23.07.2020 N 88-11740/2020

Работник отсутствует вне графика: как вызвать на замену другого сотрудника

Работник не вышел по графику сменности из-за болезни, незапланированного отпуска или по иной причине. Для его замены нужно вызвать другого сотрудника. Как это оформить, рассказал Роструд.

Если в запасе **есть месяц**, чтобы предупредить работника об изменении, можно перевести его с одного графика сменности на другой.

Если осталось меньше месяца, то привлечь к труду вне графика получится в рамках **сверхурочной работы** или **работы в выходной день**. Это допустимо, если есть предусмотренная законом причина и получено согласие сотрудника.

Напомним, нужно проследить, чтобы работник **не трудился** 2 смены подряд.

Основание: Письмо Роструда от 28.10.2020 N ПГ/49630-6-1

Минобрнауки объяснило, как принять на работу студента-иностранца

Для заключения трудового договора от иностранного студента **нужно получить** справку из образовательной организации, подтверждающую его статус. Разрешение на работу или патент больше не требуются. Работодателю в свою очередь не нужно оформлять разрешение на привлечение и использование иностранных сотрудников.

Напомним, с 5 августа **стало проще** трудоустраивать иностранцев, которые очно учатся в России в профессиональных образовательных организациях и вузах по основной профессиональной программе, имеющей госаккредитацию.

Основание: Письмо Минобрнауки России от 04.08.2020 N МН-5/7147

ВС РФ разобрался, можно ли принять работника по бессрочному договору на временно свободную ставку

Сотрудник ушел в длительный отпуск за свой счет. В это время на его должность назначили работника, с которым заключили трудовой договор на неопределенный срок. Когда "основной" сотрудник вернулся из отпуска, того, кто был принят на его место, отстранили от исполнения обязанностей. Также ему перестали начислять зарплату. Он обратился в суд.

Первая и вторая инстанции **встали** на сторону организации. На время отпуска "основного" сотрудника за ним сохранялось место работы. У организации не было оснований заключать бессрочный трудовой договор с истцом. Поэтому действие договора закончилось с выходом отсутствующего сотрудника.

Спор дошел до Верховного суда. Он **указал**: нужно выяснить, знал ли работник, что его ставка временная. Если соглашение о сроке трудового договора достигнуто не было, отстранение

от работы неправомерно.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Основание: [Определение ВС РФ от 28.09.2020 N 43-КГ20-4-К6](#)

Когда выдать трудовую книжку работнику, который отказался от ее ведения: Минтруд снова меняет подход

Ведомство [указало](#): если работник выбрал предоставление [сведений](#) о трудовой деятельности, он должен получить трудовую книжку в день подачи заявления.

Ранее Минтруд [сообщал](#), что в такой ситуации стоит следовать [правилам выдачи документов, связанных с работой](#), то есть предоставлять трудовую книжку не позднее 3 рабочих дней. До этого ведомство советовало отдавать книжку в день отказа от нее сотрудника.

Поскольку Минтруд подтвердил свой первоначальный подход, лучше выдавать трудовую книжку день в день.

Основание: [Письмо Минтруда России от 12.08.2020 N 14-2/ООГ-12933](#)

Роспотребнадзор рассказал, как должна выглядеть справка об отсутствии COVID-19

Справка с результатами теста на коронавирус защищена от подделок QR-кодом. Он уникален и присваивается только одному документу. Если возникают сомнения в подлинности справки, [рекомендовано обратиться](#) в правоохранительные органы.

Также Роспотребнадзор [напомнил](#): если не получается обеспечить социальную дистанцию, можно организовать работу в несколько смен.

Основание: [Письмо Роспотребнадзора от 21.10.2020 N 02/21694-2020-30](#)

Минтруд рассказал, как действовать, если работник просит еще один день для диспансеризации

Если сотруднику необходим дополнительный день для диспансеризации, то работодатель вправе пойти ему навстречу. Оплачивать это время необязательно. Можно оформить отпуск без сохранения заработной платы.

Основание: [Письмо Минтруда России от 04.08.2020 N МН-5/7147](#)