



Январь 2025

Суды поддержали снижение премии сотруднику за нарушение требований охраны труда

Сотрудник работал прессовщиком горячих труб. В соответствии с инструкцией по охране труда ему запрещалось находиться на производстве без спецодежды, спецобуви и средств защиты головы и глаз.

Правилами внутреннего трудового распорядка предприятия установлено, что за совершение работником дисциплинарного проступка работодатель имеет право не начислять или уменьшать размер премии в соответствии с действующими положениями и локальными нормативными документами.

В ходе оперативной проверки соблюдения сотрудником требований охраны труда установлено, что истец, находясь на рабочем месте, периодически находился без защитной каски, а также у него была не полностью застегнута спецодежда (куртка), что подтверждается видеозаписью.

За выявленные нарушения требований охраны труда сотруднику был снижен размер премии за соответствующий месяц. Посчитав решение работодателя незаконным, сотрудник обратился за судебной защитой.

Три судебные инстанции поддержали работодателя. Рассматривая спор, суды пришли к выводу о доказанности факта нарушения работником требований охраны труда и о наличии оснований для снижения ему премии. Лишение работника премиальной выплаты в рамках возникшего спора является мерой дисциплинарного воздействия в целях его стимулирования к соблюдению правил техники безопасности.

Подробнее: Определение 4-го КСОЮ от 04.12.2024 г. по делу № 88-34360/2024.

Роструд разъяснил, в каком случае внешний совместитель должен работать во время отпуска по основному месту

Согласно статье 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству



Январь 2025

работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

В случае если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основной работе, и работник не желает брать отпуск без сохранения заработной платы (а по инициативе работодателя такой отпуск ему предоставить нельзя (статья 128 ТК РФ)), работник должен будет трудиться по внешнему совместительству во время отпуска по основной работе.

Подробнее: письмо Роструда от 27.12.2024 г. № ПГ/26749-6-1.

Суды напомнили, что работодатель не обязан выдавать копии локальных нормативных актов сотрудникам

В порядке статьи 62 ТК РФ работник запросил у работодателя заверенные копии документов, связанных с работой, в т.ч. копии трудового договора с дополнительными соглашениями к нему, положений о премировании, должностных инструкций, инструкций по охране труда, карт специальной оценки условий труда, графиков отпусков, расчетных листков и др. Поскольку часть из них не выдали, работник обратился в суд.

Первая инстанция стала на сторону работника и обязала работодателя выдать все запрошенные документы. Однако апелляция и кассация пришли к выводу, что положение о премировании и положение о выплатах стимулирующего характера выдаче не подлежат, поскольку указанные документы не связаны с работой истца, не содержат сведений о выполнении конкретной трудовой функции, являются локальными документами организации, регламентирующими оплату труда всех



Январь 2025

работников учреждения, с которыми работодатель исходя из положений части 3 статьи 68 ТК РФ обязан только ознакомить работника под роспись. Иными словами, указанные локальные нормативные акты не относятся к категории документов, обязанность выдачи которых возлагается на работодателя положениями статьи 62 ТК РФ.

Подробнее: Определение 7-го КСОЮ от 10.12.2024 г. по делу № 88-21599/2024.

Минтруд: применить взыскание за отказ от проверки на полиграфе нельзя

Комментируя вопрос о возможных последствиях для работника за отказ от проверки на полиграфе, Минтруд России отметил, что применение полиграфа в деятельности работодателей законодательством Российской Федерации не регламентировано.

Отказ от проверки на полиграфе не может повлечь для работника никаких последствий. То есть на основании отказа работника пройти проверку на полиграфе работодатель не может применить меры взыскания к работнику.

Одновременно стоит напомнить, что суды при рассмотрении подобных дел указывают на возможность проведения таких проверок только с согласия работника (например, Определение 6-го КСОЮ от 12.11.2020 г. № 88-22308/2020).

Подробнее: письмо Минтруда России от 11.12.2024 г. № 14-6/ООГ-7120.

Суды не восстановили работника, который взял больничный вечером после увольнения

В последний день работы сотрудника уведомили с распоряжением о прекращении трудового договора и выдали трудовую книжку. Вечером после увольнения работник оформил больничный, который позже предъявил в суде с целью восстановления на работе.

Вестник МПО



Январь 2025

Суды трех судебных инстанций требования работника не удовлетворили, установив, что на момент увольнения при ознакомлении с распоряжением о прекращении трудовых отношений сотрудник о своей нетрудоспособности не сообщил, соответствующих медицинских документов оформлено не было, обращение за медицинской помощью и оформление листка нетрудоспособности состоялось уже после прекращения трудовых отношений, при этом из медицинских документов следует, что состояние здоровья ухудшилось после фактического прекращения трудовых отношений.

Подробнее: Определение 3-го КСОЮ от 23.12.2024 г. № 88-27069/2024.