

Реквизиты судебного акта	Краткое содержание	В чью пользу решение
Совмещение профессий (должностей) Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника		
Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 N 40-П	Сравнивая зарплату работников с МРОТ, не нужно учитывать доплату за совмещение должностей Доплата за совмещение должностей пополнила перечень выплат, за счет которых нельзя "подтягивать" зарплату до уровня МРОТ. «Установление при совмещении профессий (должностей) повышенной оплаты в виде дополнительного вознаграждения обусловлено тем обстоятельством, что в течение рабочего дня (смены) работник выполняет как свою основную трудовую функцию, так и дополнительную работу по другой профессии (должности), что приводит к интенсификации труда и, соответственно, к дополнительной физиологической и психоэмоциональной нагрузке, которая должна быть компенсирована. Такое законодательное регулирование направлено на обеспечение надлежащей защиты работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении от произвольного возложения на него дополнительных обязанностей без соответствующей оплаты, призвано не только сгладить отрицательные последствия отклонения условий работы от нормальных, но и гарантировать эффективное осуществление работником права на справедливую заработную плату, что отвечает целям трудового законодательства. Таким образом, взаимосвязанные положения статьи 129, частей первой и третьей статьи 133 и частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 1331 ТК РФ по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования <u>не предполагают включения в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации), дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)».</u>	Суд постановил признать взаимосвязанные положения ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133 и ч. 1 - 4 и 11 ст. 1331 ТК РФ не противоречащими Конституции Российской Федерации
Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 09.12.2019 по делу N 88-797/2019	Требование работников о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. Истцы указывают на то, что они работают в медицинском учреждении, обратились к ответчику с заявлением о выплате им заработной платы за расширенный объем выполненных работ за временно отсутствующего работника, ответчик подтвердил обоснованность их требований, однако доплату за спорный период им так и не произвел. Не оформлялось, работники не смогли доказать доп. работу Обращения истцов к ответчику с заявлением о перерасчете оплаты труда за расширенный объем работ оставлены без удовлетворения со ссылкой на положения ст. 60.2 ТК РФ, так как <u>увеличение объема работ возможно по соглашению сторон трудового договора, которого не было.</u> При этом <u>сам по себе факт выезда одного фельдшера скорой медицинской помощи на вызов не свидетельствует об увеличении объема его работы, так как он работает в установленном трудовым договором время и не превышает запланированные нормы.</u> Разрешая спор и отказывая в удовлетворении иска, суды	В пользу работодателя

	исходили из того обстоятельства, что основания для применения к отношениям сторон положений ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ отсутствуют. <u>Доказательства увеличения объема выполняемой истцами работы в связи с отсутствием в бригаде второго фельдшера при рассмотрении настоящего дела не получены.</u> Суд кассационной инстанции соответствующие выводы судов считает правильными. <u>Между сторонами в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ какого-либо соглашения о поручении истцам ответчиком за дополнительную плату выполнения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, не заключалось; соглашения о размере доплаты достигнуто не было.</u> В связи с этим предусмотренные законом основания для взыскания с ответчика в пользу истцов доплаты в размере 50% должностного оклада фельдшера на основании положений ст. ст. 60.2, 151 ТК РФ отсутствуют. На основании иных положений трудового или гражданского законодательства денежные средства с ответчика в пользу истцов взысканы также быть не могут в связи с отсутствием доказательств выполнения истцами какой-либо дополнительной работы, не определенной заключенными с ними трудовыми договорами. В обоснование своих требований истцы ссылаются на то обстоятельство, что сам по себе факт временного отсутствия в выездной бригаде второго фельдшера свидетельствует об увеличении нагрузки, приходящейся на единственного фельдшера. Однако, как обоснованно указывает в возражениях на иск ответчик, данное обстоятельство не свидетельствует о том, что истцы выполняют по инициативе работодателя работу за отсутствующего фельдшера. Объем медицинской помощи, оказываемый бригадами скорой медицинской помощи в 2018 году, значительно меньше от установленного плана. <u>Истцы выполняют свои должностные обязанности в течение определенного трудовым договором рабочего времени.</u> <u>Отсутствие в бригаде второго фельдшера приводит к увеличению времени, затрачиваемого на обслуживание одного вызова. Соответственно, в течение одного дежурства бригада обслуживает меньшее количество вызовов и увеличения объема работ и (или) их интенсивности не происходит.</u>	
Постановление заместителя председателя Свердловского областного суда от 26.12.2018 по делу N 4а-1066/2018	Требование работодателя об отмене актов о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). Как следует из материалов дела, основанием для привлечения АО "УПП "Вектор" к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ послужило нарушение юридическим лицом требований ст. 60.2 ТК РФ выразившееся в привлечении Д. к дополнительным работам без его письменного согласия, а также в нарушение п. 2 Приказа Минтруда России от 30 апреля 2013 года N 182н, поскольку в день увольнения Д. не была выдана справка о сумме заработной платы, иных выплат и вознаграждений за два календарных года, предшествующих году прекращения работы. <u>Факт совершения АО "УПП "Вектор" административного правонарушения и его вина подтверждены совокупностью собранных по делу доказательств</u>, а именно: заявлением Д. о нарушении его трудовых прав (л. д. 28 - 29), заявлением Д. о выдаче ему справок (л. д. 34), приказом о прекращении	В пользу ГИТ Штраф 30 000 рублей

	трудового договора с Д. от 01 марта 2018 года N-К (л. д. 33), трудовым договором Д. (л. д. 42 - 45), выкопировкой из журнала выдачи справок, согласно которой справка формы 182н выдана Д. 17 апреля 2018 года (л. д. 46 - 48), <u>приказом о начислении Д. доплаты за выполнение обязанностей работников, находящихся на больничных листах, отпусках за сентябрь 2017 года от 29 сентября 2017 года N 138 (л. д. 69), которые соответствуют требованиям, предусмотренным ст. 26.2 КоАП РФ.</u>	
Постановление Пермского краевого суда от 18.12.2018 по делу N 44-а-1756/2018	Требование работодателя об отмене актов о привлечении к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). Приказом главного врача ГБУЗ "Краевой детский санаторий для больных туберкулезом N 4" N <...> от 01.03.2018 старшая медицинская сестра Н. отстранена от обязанностей по составлению графиков рабочего времени и ведению табелей учета рабочего времени медицинского и педагогического персонала учреждения с 01.03.2018 в связи с неверным составлением графиков рабочего времени и ведения табелей учета рабочего времени. <u>В нарушение ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ работодатель не предупредил работника за три рабочих дня о досрочной отмене выполнения работ по составлению графиков рабочего времени.</u> <u>Несоблюдение ГБУ ПК "Краевой детский санаторий для больных туберкулезом N 4" процедуры отмены поручения о выполнении дополнительных работ, установленной ч. 4 ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, в отношении работника Н. правомерно расценено должностным лицом контролирующего органа и судьями нижестоящих инстанций, как нарушение работодателем трудового законодательства, влекущее применение к виновному лицу установленных законодательством мер ответственности, в данном случае - привлечение к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.</u> <u>Ссылка заявителя на то, что Н. была уведомлена работодателем по телефону об отстранении ее от дополнительной работы, связанной с составлением графиков рабочего времени и ведением табелей, в отсутствие уведомления, оформленного в письменном виде в соответствии с требованиями ч. 4 ст. 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации, не свидетельствует об отсутствии в действиях (бездействии) ГБУ ПК "Краевой детский санаторий для больных туберкулезом N 4" состава вмененного административного правонарушения.</u> Доводы заявителя о том, что ст. 60.2 ТК РФ предусматривает дополнительную работу, непосредственно связанную с дополнительной оплатой, в связи с чем необходимо уведомлять работника заранее, у Н. же обязанность по составлению графиков и табелей учета не была связана с дополнительной платой, никаких льгот она не лишена в связи с отстранением от дополнительной работы, являлись предметом оценки судьи краевого суда и обоснованно признаны не влекущими освобождение ГБУ ПК "Краевой детский санаторий для больных туберкулезом N 4" от административной ответственности за вменяемое правонарушение, поскольку суждение привлекаемого лица основано на ошибочном толковании положений статьи 60.2 ТК РФ. В данном случае обязанность, предусмотренная указанной нормой, направлена на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора, функционирование механизма защиты трудовых прав и	В пользу ГИТ Штраф 30 000 рублей

	призвана гарантировать возможность реализации работниками права на труд, предусмотренного Конституцией Российской Федерации.	
Решение Забайкальского краевого суда от 28.01.2019 по делу N 7-21-36/2019	Требование работодателя об отмене актов о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). Основанием для привлечения С. к ответственности послужил тот факт, что она, как должностное лицо предприятия, <u>ненадлежаще оформило трудовой договор с работником ФИО, не заключив дополнительное соглашение к нему в связи с увеличением объема работы - вопреки требованиям статей 57 (абзац третий части второй), 60.2, 72 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).</u> <u>Из содержания указанных норм не следует обязанность работодателя заключать дополнительное соглашение к трудовому договору при поручении работнику дополнительной работы</u> в порядке статьи 60.2 КоАП РФ, объем работы в числе указываемых в нем сведений о трудовой функции работника не поименован. Предлагаемое административным органом расширительное толкование части 4 статьи 5.27 КоАП РФ (норма материального права), вытекающее из такого же прочтения соответствующих положений ТК РФ, не допускается, исходя из принципов законодательства об административных правонарушениях.	В пользу работодателя
Решение Ставропольского краевого суда от 06.03.2019 по делу N 7-158/2019	Требование работодателя об отмене актов о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). С 01 декабря 2016 года по 09 августа 2018 года <u>оплата за протяжность участка свыше 10 км (6,5 км) ФИО12 согласно расчетным листкам за расширение зоны обслуживания не проводилась, что является нарушением части 1 статьи 151 Трудового кодекса РФ. При этом, согласно представленным материалам, до указанного периода с 01 августа 2016 года работодатель производил доплату за совмещение профессий (должностей), что подтверждается Приказом от 01 августа 2016 года.</u> Эти обстоятельства послужили основанием для привлечения юридического лица к административной ответственности, предусмотренной частью 6 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.	В пользу ГИТ Ответственность в форме предупреждения
Апелляционное определение Саратовского областного суда от 18.04.2019 по делу N 33- 3484/2019	Требование работника о взыскании доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. Истица работала у ответчика в должности заместителя начальника отдела. Впоследствии на нее были возложены обязанности по охране труда и техники безопасности с доплатой за совмещение. Приказом ответчика истица была уволена по собственной инициативе, однако окончательный расчет при увольнении произведен не был. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, с согласия самого работника ему может быть поручено выполнение наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы исключительно за дополнительную оплату. В случае возникновения спора о праве на доплату за выполнение дополнительной работы и ее размере, работник вправе обратиться в суд с соответствующими требованиями. Удовлетворяя иски Б.Ю. в части взыскании с	В пользу работника

	ответчика доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, суд первой инстанции исходил из того, что <u>истец в спорный период фактически в пределах своего рабочего дня выполняла дополнительный объем работ за временно отсутствующего работника, при этом исполнение обязанностей ответственного за охрану труда и технику безопасности снято с нее лишь в день увольнения (приказ от 23.11.2018 г. N 351-к (л.д. 25) в связи с ее увольнением по собственной инициативе (приказ от 23.11.2018 г. N 61-у), в связи с чем заявленные требования являются обоснованными.</u>	
Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2019 по делу N 33-52641/2019	Требование работника о взыскании задолженности по заработной плате, в том числе задолженности по оплате дополнительной работы В обоснование заявленных требований ссылалась на то, что состояла в трудовых отношениях с ООО в должности менеджера по работе с аптечными сетями (федеральными и крупными аптечными сетями Московского региона), однако, ответчик возложил на нее дополнительную работу по должности руководителя аптечного направления по заключению маркетинговых контрактов в связи с неукomплектованным штатом, при этом соответствующий приказ издан не был. Истец уволена с занимаемой должности по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по соглашению сторон, согласно которому работодатель обязался дополнительно к расчету при увольнении выплатить работнику денежные средства в размере 435 000 руб. <u>Разрешая требования истца о взыскании задолженности по выплате заработной платы за дополнительную работу, не предусмотренную трудовым договором, суд пришел к правильному выводу об отсутствии доказательств выполнения дополнительной работы, не предусмотренной трудовым договором.</u> <u>Истцу при расторжении трудового договора на основании соглашения сторон произведена дополнительная выплата в размере 435 000 руб. в дополнение к предусмотренным законодательством выплатам и представляет собой окончательное начисление денежных средств, которые стороны согласовали и выплата которого прекращает трудовые отношения между ними.</u>	В пользу работодателя
Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.11.2019 N 33-25130/2019 по делу N 2-4998/2019	Требование работника об оспаривании приказа о приостановлении доплаты, взыскании доплаты, компенсации морального вреда. Работник осуществлял трудовую деятельность в должности инженера отдела качества, ему установлена доплата в связи с увеличением объема выполняемой работы, приказом работодателя выплата доплаты приостановлена по причине уменьшения объема работы, сокращения численности персонала и производственных площадей Приказом генерального директора ООО "НПЦ "Гранат" N... от 24.01.2018 г., К. с 01.02.2018 г. установлена доплата в размере 23 000 рублей, в связи с увеличением объема выполняемой работы. Приказом генерального директора ООО "НПЦ "Гранат" N... от 22.02.2019 г. доплата приостановлена с 01.03.2019 г. по 31.05.2019 г., в связи с уменьшением объема выполняемых организацией работ по поставке и испытаниям ЭКБ, существенным сокращением численности персонала, производственных площадей, и, как следствие, обеспечительных работ в части, касающейся системы	В пользу работодателя

	менеджмента качества (рекламационная работа, внутренние проверки, управление документациями и записями), а также завершением ресертификации системы менеджмента качества, а также в соответствии с пунктом 4.1.2 трудового договора. Разрешая спор, оценив представленные доказательства в их совокупности по правилам ст. 67 ГПК РФ, проанализировав трудовой договор N... от <дата> и положение об оплате труда сотрудников ООО "НПЦ "Гранат" в совокупности с нормами трудового законодательства ст. ст. 22, 129, 132, 135, 191 ТК РФ, <u>суд первой инстанции пришел к выводу о том, что ежемесячная доплата относится к стимулирующим выплатам, не является постоянной составной частью заработной платы работника, а решение о ее выплате является правом, а не обязанностью работодателя.</u> <u>При этом отказывая в удовлетворении исковых требований истца, учитывая, представленные ответчиком доказательства, подтверждающие сокращение численности сотрудников ООО "НПЦ "Гранат", производственных площадей, снижение объема полученных претензий и рекламационных актов за 2018 - 2019 годы, суд первой инстанции пришел к выводу о том, что объем выполняемых организацией работ по поставке и испытаниям ЭКБ существенно снизился, что привело к снижению обеспечительных работ системы менеджмента качества, в связи с чем издание приказа N... от 22.02.2019 г. о приостановлении доплат является законным и обоснованным.</u> Судебная коллегия соглашается с выводами суда первой инстанции об отсутствии оснований для взыскания в пользу истца с ответчика недополученной доплаты за период с 01.03.2019 г. по 31.05.2019 г. в размере 69 000 рублей, поскольку исходя из положений действующего трудового законодательства и условий заключенного между сторонами трудового договора <u>установление такого рода доплат является правом, а не обязанностью работодателя. Работодатель, установив данную доплату, впоследствии на основании приказа N... от 22.02.2019 г. реализовал свое право на ее отмену, при этом приказ N... от 22.02.2019 г. о приостановлении доплат судом первой инстанции правомерно признан законным и обоснованным, в связи с чем отсутствуют основания полагать о наличии каких-либо нарушений прав истца в данной части.</u> Как следует из материалов дела, <u>работодателем не поручалось истцу выполнение какой-либо дополнительной работы наряду с работой, определенной трудовым договором.</u> <u>Доказательств, подтверждающих фактическое увеличение объема работы истца либо выполнения работы сверх трудовой функции в период после издания ответчиком оспариваемого приказа о приостановлении доплаты, материалы дела не содержат.</u> Вопреки доводам апелляционной жалобы <u>изданный ответчиком приказ N... от 24.01.2018 года об установлении истцу доплаты, письменным соглашением об изменении размера выплачиваемого истцу вознаграждения за труд не является.</u>	
Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 30.07.2019 N 33-15487/2019 по делу N 2-333/2019	Требование работника о взыскании заработной платы. Истец с письменного согласия совмещал работу в должности младшего научного сотрудника музея с работой хранителя музейной коллекции. На основании приказа с истца сняты дополнительные обязанности, с чем он не согласен, при этом соглашение о размере дополнительной оплаты за увеличение объема работы между сторонами не заключалось.	В пользу работодателя

	На основании представленных суду достаточных относимых и допустимых доказательств, суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу, что <u>работодателем не допущено нарушения трудовых прав истца. Истец с письменного согласия фактически совмещала работу по должности младшего научного сотрудника музея с работой хранителя музейной коллекции; работодателем в соответствии с приказом с истца сняты дополнительные обязанности, что согласуется с положением ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ, при этом соглашение о размере дополнительной оплаты за увеличение объема работы между сторонами не заключалось</u>, заработная плата за спорный период начислена и выплачена истцу в соответствии с условиями заключенного между сторонами трудового договора, также выплачивались стимулирующие надбавки в размере, установленном приказами, с учетом фактически отработанного времени, в связи с чем оснований для удовлетворения требований не имеется. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. Таким образом, право работодателя в одностороннем порядке досрочно отменить поручение о выполнении дополнительной работы, равно как и право работника досрочно отказаться от ее выполнения, предусмотрено ч. 4 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ. Приказом от 01.12.2017 отменено поручение дополнительной работы истцу. П.Т. с указанным приказом ознакомлена. <u>Доводы апелляционной жалобы об изменении работодателем в одностороннем порядке условий трудового договора, трудовой функции истца и нарушении положений ст. ст. 72, 74 Трудового кодекса РФ, допускающих возможность их изменения только по соглашению сторон, в то время как истец такого согласия не давал, несостоятельны, поскольку истцу поручен именно дополнительный объем работы в соответствии с положениями ст. ст. 60.2, 151 Трудового кодекса РФ.</u> <u>То обстоятельство, что суду не представлено доказательств надлежащего выполнения работодателем действий по уведомлению работника о досрочной отмене поручения о выполнении дополнительной работы по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ч. 4 ст. 60.2 Трудового кодекса РФ, не имеет правового значения в рамках заявленных требований, которыми Приказ N 361 от 01.12.2017 не обжалуется.</u>	
Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.02.2019 N 33-3874/2019 по делу N 2-1429/2018	Требование работника о восстановлении трудовых прав, взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации в счет возмещения морального вреда, судебных расходов. Работник указал, что добросовестно исполнял возложенные обязанности главного метролога, однако за время работы работодатель не изменил условия трудового договора, не ввел в штатное расписание должность главного метролога, не ознакомил с должностной инструкцией, не предоставил рабочее место для выполнения трудовой функции, не произвел доплату заработной платы. Приказом N 222/68-п от 15.03.2017 на истца возложены функции главного метролога общества, приказ содержит указание на необходимость предоставления главному метрологу проектов соответствующих документов,	В пользу работодателя

	необходимости проведения совещания. Сведений о том, что указанный приказ в установленном порядке оспаривался и признан незаконным, материалы дела не содержат. Вместе с тем, из содержания приказа от N 222/68-п от 15.03.2017 следует, что сторонами трудового договора вопрос о доплате за выполнение дополнительных функций, а также ее размере, не разрешался. <u>Доказательств того, что между сторонами заключались какие-либо соглашения о размере доплаты за исполнение истцом дополнительных обязанностей, материалы дела не содержат, не представлено таких сведений и сторонами.</u> В соответствии с представленной ответчиком справкой, задолженности по заработной плате перед истцом не имеется, заработная плата, оговоренная трудовым договором, выплачивалась истцу в срок и в полном размере. Кроме того, <u>должность главного метролога отсутствует в штатном расписании ответчика, и соответственно отсутствует установленная тарифная ставка или оклад (должностной оклад) по указанной должности.</u> <u>Поскольку соглашение об установлении доплаты за возложение дополнительных функций сторонами трудового договора не заключалось, на протяжении периода исполнения дополнительных обязанностей у истца отсутствовали какие-либо претензии к ответчику по оплате труда, то суд первой инстанции пришел к обоснованному выводу об отсутствии оснований для удовлетворения требований о взыскании доплаты за исполнение дополнительных трудовых обязанностей.</u> Кроме того, согласно части 4 статьи 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации истец, не согласовав с ответчиком условия и размер доплаты за совмещение, имел право отказаться от выполнения дополнительной работы, однако, данное право истцом не реализовано.	
Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.02.2019 N 33-830/2019 по делу N 2-1360/2018	Требование работника о восстановлении на работе, взыскании недополученного заработка, компенсации морального вреда. Работник полагает увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата незаконным, поскольку оно произведено без получения предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а также в связи с тем, что не были предложены все вакантные должности, имеющиеся у работодателя (в том числе, должности по совмещению) Согласно списку должностей и сотрудников, работающих на условиях совмещения, совместительства, у ответчика имелись <u>иные должности, которые были заняты на условиях совмещения и истцу не предлагались.</u> Согласно имеющимся в деле доказательствам работники, занимавшие должности по совмещению, получали доплату за увеличение объема работ (дополнительную работу). <u>При таких обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу о том, что должности по совмещению являлись вакантными и должны были быть предложены истцу при увольнении.</u> Согласно положениям ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной	В пользу работника

	работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. При выполнении дополнительной работы на условиях совмещения должностей в отличие от совместительства заключения другого трудового договора не требуется. <u>При совмещении должностей работник занимает только одну должность, при этом совмещаемая должность, по которой работник определенное время исполняет трудовые обязанности, остается вакантной.</u> <u>Совмещение профессий (должностей) не препятствует заключению трудового договора с работником, отношения с которым подлежат прекращению, в случае, если невозможно перевести его на другую работу по такой должности. Поэтому работодатель обязан предлагать увольняемому работнику должность, по которой оформлено совмещение, в целях соблюдения соответствующей процедуры.</u> В связи с изложенным <u>должность, обязанности по которой на условиях совмещения выполняет работник, занимающий другую штатную единицу по основному месту работы, следует считать вакантной и такая должность должна предлагаться высвобождаемым по сокращению штата работникам.</u> С учетом изложенного судебная коллегия приходит к выводу о том, что процедура увольнения истицы ответчиком была нарушена, поскольку истце не были предложены вакантные на указанный период должности уборщика производственных и служебных помещений. На основании изложенного, решение суда подлежит отмене, истица подлежит восстановлению на работе в СПб ГБОУ "Петровский колледж" в должности заведующей общежитием с 13.11.2017 года, приказ СПб ГБОУ "Петровский колледж" от 31.10.2017 N 61-у об увольнении истца подлежит признанию незаконным.	
Совместительство		
Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2019 по делу N 2-706/2019	Если совместитель находится на больничном, его нельзя уволить его в связи с приемом основного работника Совместителя предупредили о том, что трудовой договор будет расторгнут, поскольку его место займет работник, для которого эта работа будет основной. Через две недели его уволили, хотя он предупредил, что находится на больничном, путем направления письма по электронной почте (<i>суд принял в качестве доказательства протокол осмотра письменных доказательств – переписки по электронной почте, заверенной нотариусом</i>). Действия организации работник оспорил. Суд работника восстановил. Он указал, что <u>замена совместителя основным работником происходит по инициативе работодателя. В этом случае увольнять в период временной нетрудоспособности запрещено.</u>	В пользу работника
Апелляционное определение Московского городского суда от 16.10.2019 по делу N 33-46282/2019	Требование работника о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. Работник указал, что работодатель производил оплату труда не в полном объеме. Требования мотивированы тем, что он 17 июля 2018 года был принят на работу в ООО "Спецтранс" в порядке внешнего совместительства на должность заместителя генерального директора по безопасности с должностным окладом сумма, между тем, в указанный период работы, работодатель производил оплату труда не в полном объеме, в размере 50% от	В пользу работодателя

	установленной трудовым договором суммы. Судом установлено и подтверждается материалами дела, что 17 июля 2018 года между сторонами был заключен трудовой договор N 2018/223, по которому С. был принят на работу в ООО "Спецтранс" в порядке внешнего совместительства на должность заместителя генерального директора по безопасности на 0,5 ставки с должностным окладом сумма; расчет заработной платы производится пропорционально отработанному времени при 20-часовой рабочей недели. Согласно табелям учета рабочего времени ООО "Спецтранс" за период с июля 2018 года по март 2019 года, ежедневная продолжительность рабочего времени истца составляла 4 часа, то есть 20 часов в неделю (л.д. 23 - 31). Установив вышеуказанные обстоятельства, руководствуясь приведенными нормами права, дав оценку представленным в материалы дела доказательствам, по правилам, предусмотренным ст. 67 ГПК РФ, суд пришел к <u>правильному выводу об отказе в удовлетворении требования истца о взыскании задолженности по заработной плате за период с 17 июля 2018 года по 20 марта 2019 года в размере сумма, при этом правильно исходил из того, что истец был принят на работу по совместительству на 0,5 ставки от должностного оклада в размере сумма, при том, что в материалы дела не было представлено доказательств неисполнения ответчиком обязанности по выплате истцу заработной платы, в размере определенном сторонами в трудовом договоре и приказе о приеме на работу, согласно которым, заработная плата истцу подлежала выплате исходя из 0,5 ставки по должности заместителя генерального директора по безопасности, пропорционально отработанному времени, что нашло свое подтверждение при рассмотрении дела.</u>	
Апелляционное определение Московского областного суда от 19.02.2018 N 33-3089/2018	Требование работника о восстановлении на работе в должности, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального вреда. Заявитель работала в должности провизора аптечного пункта. Указанное место работы являлось для нее работой по совместительству на 0,5 ставки. На ее иждивении находится дочь. Работодатель вручил ей извещение о расторжении трудового договора на основании ст. 288 Трудового кодекса РФ, в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Заявитель считает увольнение по указанному основанию незаконным. Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции пришел к выводу о законности увольнения истца и соблюдении работодателем порядка расторжения трудового договора, предусмотренного статьей 288 Трудового кодекса РФ. Однако, с таким выводом суда первой инстанции судебная коллегия согласиться не может, исходя из следующего. Статьей 261 Трудового кодекса РФ предусмотрены гарантии лиц с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, в частности в части четвертой настоящей статьи содержится запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет. Суд первой инстанции не принял во внимание, что М.И. <u>на момент увольнения являлась матерью малолетнего ребенка, не</u>	В пользу работника

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2018 по делу N 33-38815/2018 Апелляционное определение Московского городского суда от 06.02.2018 по делу N 33-4581/2018 Определение Московского городского суда от 18.04.2019 N 4г- 3534/2019 Апелляционное определение Санкт-	<u>достигшего трех лет. Соответственно, на нее распространялись гарантии для лиц с семейными обязанностями, предусмотренные при расторжении трудового договора.</u> Довод представителя ответчика о том, что увольнение по основанию, предусмотренному ст. 288 Трудового кодекса РФ, не является увольнением по инициативе работодателя, судебная коллегия находит несостоятельным. <u>При таких обстоятельствах расторжение трудового договора с М.И. и ее увольнение по указанному выше основанию произведено ответчиком с нарушением требований ч. 4 ст. 261 Трудового кодекса РФ, что влечет за собой признание увольнения истца незаконным и ее восстановление на работе на условиях совместительства.</u> Учитывая изложенное в настоящем определении, судебная коллегия, отменяя решение суда первой инстанции, постановляет новое решение об удовлетворении требований истца о восстановлении на работе. <u>В то же время существует противоположная судебная практика, признающая правомерность такого увольнения:</u> <u>Доводы апелляционной жалобы истца о том, что ответчик нарушил процедуру увольнения по ч. 4 ст. 261 ТК РФ, расторгнув трудовой договор с женщиной имеющей ребенка до трех лет, является несостоятельным, поскольку увольнение истца произведено на основании ст. 288 ТК РФ в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, т.е. по основанию, которое является дополнительным для прекращения трудового договора с лицом, работающим по совместительству, и не относится к случаям расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и обстоятельства изложенные истцом в жалобе не являлись препятствием к расторжению трудового договора с истцом.</u>	В пользу работодателя
--	---	----------------------------------

Петербургского городского суда от 02.07.2019 N 33-14275/2019		
Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2018 по делу N 33-31302/2018	Требование работника о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда. Работник ссылается на то, что работала по совместительству у работодателя, за спорный период ей не полностью была выплачена заработная плата, при увольнении расчет с ней не был произведен. В своем исковом заявлении Ш.О. ссылается на то, что трудовой договор о работе по совместительству в должности заместителя главного бухгалтера в ООО оформлялся и должен храниться у работодателя, свой экземпляр трудового договора она представить не может, вероятно он потерян. Оформление на работу к ответчику было оформлено приказом N от дата, данный приказ хранится у ответчика, так же как и приказ об увольнении, изданный на основании ее заявления от дата. Из материалов дела следует, что дата истцом было написано заявление на имя директора ООО ф.и.о. об увольнении по собственному желанию с дата, на данном заявлении имеется отметка о его принятии дата без расшифровки подписи лица, поставившего отметку. <u>Из справки, предоставленной наименование организации следует, что на имя Ш.О. был открыт счет в предоставлении пластиковой карты и в период с дата по дата на данный счет от ООО "УНИКА-М" были переведены денежные средства в общей сумме сумма, с назначением платежа "заработная плата".</u> <u>Факт перечисления заработной платы на расчетный счет Ш.О. также подтверждается выпиской по счету.</u> <u>Сведения о заработке истца подтверждаются справками работодателя о доходах физического лица, в том числе формы N 2-НДФЛ за 2015, 2016 и дата, в которых отражены начисления по кодам 2000 - заработная плата.</u> Размер доходов Ш.О. в ООО "УНИКА-М" за 2015, дата подтверждается так же сведениями о состоянии индивидуального лицевого счета, представленными ГУ - ГУ ПФР N 3 по г. Москве и Московской области. Разрешая данный спор, с учетом установленных по делу обстоятельств на основании собранных по делу доказательств, в том числе объяснений сторон, руководствуясь вышеприведенными нормами трудового законодательствам, <u>суд пришел к обоснованному выводу об удовлетворении данных требований, поскольку представленные доказательства в совокупности свидетельствуют о наличии между истцом и ответчиком трудовых отношений, тогда как доказательства, подтверждающих выплату истцу начисленной заработной платы за период с дата по дата.</u> <u>Доводы представителя ответчика о том, что Ш.О. выполняла разовые поручения руководства, за что ей начислялось вознаграждение, о допущенной бухгалтером ошибки при оформлении документов, судом были признаны несостоятельными с учетом представленных доказательств.</u> Принимая во внимание, что согласно представленных сведений ответчиком были перечислены денежные средства в счет выплаты заработной платы на счет Ш.О., открытый в наименование организации в размере сумма, суд пришел к	В пользу работника

	выводу об удовлетворении заявленных требований и взыскал в пользу истца задолженность по заработной плате в размере сумма. Поскольку причитающаяся истцу заработная плата в установленные срок выплачена не была, суд в соответствии с положениями ст. 236 ТК РФ обоснованно удовлетворил требования о взыскании компенсации за нарушение срока выплат в размере сумма.	
Решение Тамбовского областного суда от 19.12.2018 по делу N 7-433(2)/2018	Требование ГИТ о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). Как следует из материалов дела, согласно графику сменности за май 2018 года, утвержденному <u>***, продолжительность смены ЛВИ по должности санитарка составляет 4 часа 30 мин., что так же подтверждается табелем учета рабочего времени за май 2018 г., чем нарушена ст. 284 ТК РФ, которая гласит, что продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.</u> В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого - учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. <u>В нарушение ст. 99 ТК РФ и ст. 103 ТК РФ в графике работы за январь изначально запланирована сверхурочная работа.</u> Приведенные обстоятельства послужили основанием для составления в отношении ТОГБУЗ "Сампурская ЦРБ" протокола об административном правонарушении, предусмотренном частью 1 статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и вынесения постановления от *** *-И/1 о привлечении ТОГБУЗ "Сампурская ЦРБ" к административной ответственности, предусмотренной данной нормой. Как правильно установлено и учтено судом, признавая ТОГБУЗ "Сампурская ЦРБ" виновным в нарушении положений ст. ст. 284, 99, 103, 22 ТК РФ, <u>административным органом не дана оценка тем обстоятельствам, что ТОГБУЗ "Сампурская ЦРБ" было получено согласие ЛВИ на привлечение к сверхурочной работе, что подтверждается копией указанного согласия от *** в соответствии с данным согласием и были составлены графики работы сотрудников ТОГБУЗ "Сампурская ЦРБ" на январь, февраль и март 2018 год.</u> <u>Выявленные в действиях юридического лица нарушения норм трудового законодательства не представляют существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений и не свидетельствуют о пренебрежительном отношении общества к исполнению своих публично-правовых обязанностей.</u> Вместе с тем, при применении положений ст. 2.9 КоАП РФ, объявляется устное замечание, в связи с чем, резолютивная часть решения подлежит дополнению указанием об объявлении ТОГБУЗ "Сампурская ЦРБ" устного замечания.	В пользу работодателя (дело прекращено ввиду малозначительности правонарушения с объявлением устного замечания)
Апелляционное определение Свердловского областного суда	Требование работника о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, судебных расходов на оплату услуг представителя. Согласно представленных копий приказов о приеме на работу	Дело в пользу работника, но апелляционная инстанция изменила

от 12.12.2018 по делу N 33-21506/2018	от 01.09.2017, с которыми истец ознакомлен под роспись, работа К. по должности начальника службы приема и размещения, кадровика, бухгалтера и делопроизводителя является работой по совместительству. <u>Давая квалификацию исполнению истцом трудовых обязанностей по указанным должностям, судебная коллегия расценивает их в качестве внутреннего совместительства, а не совмещения, как указано в представленных в материалы дела трудовых договорах. Приходя к такому выводу, судебная коллегия учитывает представленные в материалы дела приказы о приеме истца на работу, а также факт заключения с истцом по каждой должности отдельного трудового договора, принятие ее на работу на ставку, на неопределенный срок, а также то, что трудовое законодательство на внутреннее и внешнее подразделяет только совместительство.</u> Учитывая положения ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации о продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, судебная коллегия принимает во внимание представленные ответчиком и принятые в качестве новых доказательств расчетные листки, в соответствии с которым начисление истцу заработной платы по занимаемым ею по совместительству должностям осуществлялось исходя из отработанных 20 часов в неделю, то есть половины нормы рабочего времени, установленной для истца. При этом, судебная коллегия находит обоснованным довод ответчика о том, что истец, имея полную занятость по основному месту работы (40 часов в неделю), физически не могла параллельно выполнять объем работы, предусмотренный трудовыми договорами по совместительству (36 часов в неделю - по должности начальника службы приема и размещения, 20 часов в неделю - кадровика, 32 часа в неделю - бухгалтера и 32 часа в неделю - делопроизводителя). При таких обстоятельствах, судебная коллегия, оценив в совокупности все представленные по делу доказательства, приходит к выводу, что расчетные листки ответчика в части начисления истцу заработной платы как по основному месту работы так и по совместительству являются достоверными, начисления произведены исходя из согласованных сторонами условий оплаты труда по каждой занимаемой истцом должности, а также с учетом предусмотренной законом продолжительности рабочего времени при работе по совместительству.	решение в части размера взыскания задолженности по заработной плате
Решение Саратовского областного суда от 01.08.2017 по делу N 21-383/2017	Требование ГИТ о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). В нарушение ст. 57 ТК РФ трудовым договором от 14 сентября 2016 года с <данные изъяты>., работающим в организации с 14 сентября 2016 на условиях совместительства с 20 часовой рабочей неделей, <u>не установлен его режим работы.</u>	В пользу ГИТ Штраф 35 000 рублей
Решение Тамбовского областного суда от 15.10.2018 по делу N 7-355(2)/2018	Требование работодателя об отмене актов о привлечении к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства). Как следует из материалов дела и установлено судом, 04 июня 2018 г. в ходе внеплановой документарной проверки, проведенной Государственной инспекцией труда в Тамбовской области на основании распоряжения на проверку от 08 мая 2018 года N 68/12-1097-18-И выявлено, что со стороны ТОГБПОУ "Приборостроительный колледж" <u>допущены нарушения трудового законодательства, поскольку работнику</u>	В пользу ГИТ Штраф 50 000 рублей

	<u>А.А.О. не установлен надлежащим образом режим рабочего времени, а именно: отсутствует время начала и окончания работы работника по должности педагога - психолога, педагога - организатора преподавателя (совместительство). Время начала и окончания работы не установлены в правилах внутреннего трудового распорядка и не установлены трудовым договором. В трудовых договорах с А.А.О. по совместительству отсутствует время начала и окончание работы. Учитывая, что режим рабочего времени А.А.О. не установлен в правилах внутреннего трудового распорядка, он подлежит установлению в трудовом договоре.</u>	
Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 30.11.2018 по делу N 33-10792/2018	Требование работника о признании незаконными действий по невыплате заработной платы при увольнении, отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании компенсации морального вреда. Согласно требованиям ст. 288 Трудового кодекса РФ трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. Из содержания данной правовой нормы следует, что <u>для прекращения трудового договора, заключенного с работником, работающим по совместительству, достаточно соблюдения двух условий: представление надлежащих доказательств приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, уведомление (предупреждение) работодателем в письменной форме указанного лица не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.</u>	В пользу работодателя