|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Дело** | **Содержание**  | **Результат** |
| **Пенсионеры** |
| Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 27 июня 2022 г. N 74-КГ22-2-К9 | **Статья 80 ТК РФ не содержит условия о том, что обращение работника за назначением пенсии должно последовать только после его увольнения с работы**. **Закон определяет выход на пенсию в качестве причины желания работника прекратить трудовые отношения**, а не последовательность действий такого работника, связанных с получением пенсионного обеспечения. Соответственно, **если работник уже является получателем пенсии, он может уволиться по собственному желанию в связи с выходом на пенсию**. При этом в ст. 80 ТК РФ не содержится каких-либо ограничений по временному интервалу между моментом назначения пенсии и моментом подачи заявления об увольнении. **Следовательно, работник, имеющий право на пенсию, вне зависимости от давности возникновения этого права, вправе уволиться по собственному желанию в любой срок, который он укажет в заявлении об увольнении.** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 28 апреля 2022 г. по делу N 8Г-7411/2022 [88-9025/2022] | **Работодатель обязан предоставить работающему пенсионеру отпуск без сохранения, увольнение за отсутствие на рабочем месте будет незаконном**Исходя из изложенного использование работником отпуска без сохранения заработной платы, подавшим работодателю письменное заявление о его предоставлении, учитывая, что он является пенсионером по старости (до четырнадцати календарных дней), **если работодателем не оформлен работнику данный отпуск или отказано в его предоставлении, не может рассматриваться как неуважительная причина отсутствия работника на рабочем месте, поскольку право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя,** который обязан в силу закона предоставить названный отпускУказанные нормативные положения Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливающие **обязанность работодателя предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случае, если он является пенсионером по возрасту**, и разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2, при рассмотрении вопроса о законности увольнения П.М. за прогул, судом первой инстанции применены неправильно.в связи с чем решение суда в части отказа в удовлетворении исковых требований П.М. о признании незаконным приказа об увольнении отменено. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 04 марта 2021 г. по делу N 8Г-2793/2021[88-4657/2021] | **Заключение срочного договора с пенсионерами допускается с теми, кто поступает на работу и по соглашению сторон**Заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора может иметь место и без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения. При этом **установление трудовых отношений на определенный срок без учета характера работы и условий ее выполнения допускается только с теми пенсионерами, кто поступает на работу**. **Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор** (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.Нормативное **положение абзаца третьего части второй статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации**, допускающее заключение с пенсионерами по возрасту срочного трудового договора при отсутствии объективных причин, требующих установления трудовых отношений на определенный срок, **не ограничивает свободу труда, их право свободно распоряжаться своими способностями к труду,** выбирать род деятельности и профессию, закрепленные статьей 37 (часть 1) Конституции Российской Федерации. Предусматривая, что срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту может заключаться по соглашению сторон, **оно предоставляет сторонам трудового договора свободу выбора в определении его вида: по взаимной договоренности договор может быть заключен как на определенный, так и на неопределенный срок.**Поскольку срочный трудовой договор заключается по соглашению сторон, то есть **на основе добровольного согласия работника и работодателя**, в случае, когда согласие на заключение договора было дано работником вынужденно, он вправе оспорить правомерность заключения с ним срочного трудового договора в суд общей юрисдикции. Если судом на основе исследования и оценки всех фактических обстоятельств дела будет установлено, что согласие работника на заключение такого договора не является добровольным, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.**В данном случае, трудовой договор с истцом заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя**, с условиями трудового договора, в том числе о сроке его действия **он ознакомлен, подписал трудовой договор на определенный срок без каких-либо замечаний и возражений,** что свидетельствует об осведомленности истца, выразившего согласие на заключение трудового договора на определенный срок, о сроке его окончания и возможном прекращении в связи с этим трудовых отношений.Как следует из материалов дела, **увольнение истца по истечении срока действия срочного трудового договора произведено с соблюдением требований трудового** законодательства, поскольку срок действия трудового договора истек, о чем **истец был уведомлен надлежащим образом.** | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27 февраля 2020 г. по делу N 8Г-3515/2020[88-4861/2020] | **Работодатель имеет право просить подтверждение статуса пенсионера**Работница направила по электронной почте письменное заявление об увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости, которое зарегистрировано работодателем 25 октября 2018 года. В тот же день Работодатель направил уведомление о необходимости представления документа, подтверждающего статус пенсионера, либо отработать две недели. **Работница полагает требование ответчика о предоставлении документа, подтверждающего статус пенсионера, незаконным**поскольку заявление направлено по электронной почте с адреса, не принадлежащего истцу, и в виде скан-образа, заявление об увольнении, содержащее личную подпись работника, не представлено, в связи с чем у работодателя возникли законные сомнения о наличии у работника волеизъявления на прекращение трудового договора.суды пришли к обоснованному выводу о том, что, гражданин, уже достигший пенсионного возраста, по собственной инициативе может быть уволен по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, и в этом случае закон предоставляет ему право уволиться в срок, установленный им самим, без пердупреждения об увольнении за две недели согласно части 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации. Такое право предоставляется ему в связи с указанием в заявлении об увольнении причины увольнения - в связи с выходом на пенсию. **Пенсионером в контексте этой статьи является гражданин, которому назначена пенсия в рамках любого вида пенсионного обеспечения и по любому основанию.****Таким образом, суды пришли к обоснованному выводу о том, что поскольку само по себе достижение истцом пенсионного возраста** и получение права на страховую пенсию по старости без приобретения в установленном порядке статуса пенсионера, **в том числе при отсутствии документов, подтверждающих наличие такого статуса, не могло являться поводом для ее увольнения в связи с выходом на пенсию без предупреждения об увольнении за две недели** согласно части 1 статьи 80 Трудового кодекса Российской Федерации, оснований для признания действий работодателя МБУДО "Ханымейская детская школа искусств", выраженных в требовании к Федоровой Л.В. предоставить документ, удостоверяющий статус пенсионера, незаконными не имеется. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 16 декабря 2020 г. по делу N 33-417144/2020 | **За работником пенсионного возраста сохраняется выходное пособие при сокращении в полном объеме.**Положения части 2 статьи 178 Трудового кодекса РФ в равной степени распространяются и на лиц, достигших пенсионного возраста и получающих пенсию, поскольку они наравне с иными гражданами вправе обращаться в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве. Тот факт, что указанные лица не могут быть признаны в установленном порядке, согласно части 3 статьи 3 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", безработными, не означает невозможность сохранения за ними среднего заработка в случае увольнения по сокращению численности или штата работников организации, поскольку такая выплата связана с фактом нетрудоустройства конкретного лица, а не с фактом признания его в установленном порядке безработным.Органы службы занятости не ограничены в обязанности оказывать содействие в трудоустройстве граждан, как безработных, так и пенсионеров, зарегистрированных в целях поиска подходящей работы. Кроме того, ограничение прав, вытекающих из трудовых отношений, по мотивам достижения гражданином пенсионного возраста, не согласуется с положениями частями 1, 3 ст. 37 Конституции Российской Федерации, статей 2, 3 Трудового кодекса, статьи 5 Закона Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации", гарантирующих свободу труда и равные возможности в реализации трудовых прав, свободный выбор занятости независимо от возраста и социального положения. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 22 сентября 2020 г. по делу N 33-5608/2020 | **Уволиться без отработки можно только однократно**В соответствии с п. 5.6 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда Российской Федерации N 69 от 10.10.2003 года, **при расторжении трудового договора по инициативе работника по причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении (прекращении трудового договора) вносится в трудовую книжку с указанием этих причин.**Указанная **норма призвана обеспечить работнику возможность реализации права на получение тех или иных льгот и преимуществ**, предоставление которых законодательством связано с увольнением по определенным причинам.При этом, **право увольнения в связи с выходом на пенсию работник использует один раз**, поскольку формулировка ч. 3 ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривает **именно факт выхода на пенсию, а не наличие у работника статуса пенсионера.**В то же время работник, уволившийся с работы в связи с выходом на пенсию, имеет право продолжать свою трудовую деятельность, устроившись на другую работу. В таком случае он уже будет являться пенсионером и не сможет уволиться по собственному желанию по причине выхода на пенсию, так как второй раз выйти на пенсию, уже имея статус пенсионера, невозможно.Таким образом, **каждое последующее увольнение работника, имеющего статус пенсионера, по собственному желанию не может рассматриваться как увольнение в связи с выходом на пенсию.** | В пользу работодателя |
| Решение Поныровского районного суда Курской области от 07 октября 2019 г. по делу N 2-138/2019 | **Уволиться без отработки можно неоднократное количество раз**Согласно вышеприведенным положениям ст.80 ТК РФ при увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника и не вправе требовать от него отработки двух недель. То есть действующим законодательством установлено преимущество для пенсионеров при расторжении договора по собственной инициативе.Следовательно, если трудовой договор расторгается в связи с выходом работника на пенсию, данная причина должна быть отражена в приказе об увольнении и трудовой книжке работника независимо от того, возникают у пенсионера иные льготы или нет. При этом, поскольку трудовым законодательством не установлено иного, трудовой договор может расторгаться пенсионером неограниченное количество раз, в связи с чем льгота, предусмотренная статьей 80 ТК РФ, может быть реализована неоднократно. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 06.06.2019 по делу N 33-4658/2019 | **Уволенный сотрудник предпенсионного возраста не смог доказать наличие дискриминации со стороны работодателя при увольнении**Сотрудник был уволен по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, т.е. по соглашению сторон. Он не согласился с этим и обратился в суд. По мнению истца, при увольнении работодателем был нарушен установленный порядок увольнения. Так, в нарушение требований ч. 2, 3 ст. 180 ТК РФ до увольнения он не был предупрежден работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца, а также считает, что были нарушены положения ст. 144.1 Уголовного кодекса РФ о необоснованном увольнении лица, достигшего предпенсионного возраста. Суд, признав увольнение законным, исходил из того, что увольнение истца по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ было произведено в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства, поскольку увольнение по соглашению сторон и на основании заявления работника не предусматривает обязанности работодателя предупреждать работника о предстоящем увольнении. В ходе рассмотрения дела не нашли подтверждения доводы истца о дискриминации работника по возрасту; расторжение трудового договора является добровольным волеизъявлением обеих сторон.  | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 09.07.2019 по делу N 33-8251/2019 | **Суд признал законным увольнение по сокращению штата работника предпенсионного возраста**Приказом ответчика истец уволен по сокращению штата, которое мотивировано проведением организационно-штатных мероприятий. Истец считает свое увольнение незаконным, полагает, что ответчик таким образом избавляется от сотрудников предпенсионного возраста. Ответчиком не рассматривался вопрос о преимущественном праве оставления истца на работе, не предложены вакантные должности, соответствующие его специальности.Требование оставлено без удовлетворения, поскольку в ходе судебного разбирательства достоверно установлено, что для увольнения истца имелись законные основания и порядок увольнения истца, установленный законом, ответчиком не нарушен. | В пользу работодателя |
| п. 16 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 | В случае если трудовой договор с работником был расторгнут по его инициативе, однако по делу имеются доказательства того, что работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию именно в связи с его предпенсионным возрастом, беременностью женщины или наличием у женщины детей в возрасте до 3 лет, такие действия также образуют состав преступления, предусмотренного статьей 144.1 или 145 УК РФ соответственно. |  |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2018 по делу N 33-23811/2018;Апелляционные определения Ростовского областного суда от 25.05.2017 по делу N 33-8686/2017, Московского городского суда от 02.05.2017 по делу N 33-16722/2017, от 26.09.2016 по делу N 33-16922/2016 | **Работник-пенсионер не смог доказать вынужденности подписания срочного трудового договора, ни дискриминации при его заключении.**Истец обратился в суд с иском о восстановлении на работе, в котором просил признать, что срочный трудовой договор был заключен при отсутствии достаточных к тому оснований. Также сотрудник сообщил, что указанный срочный трудовой договор был подписан им вынужденно, поскольку в связи с семейными обстоятельствами он очень нуждался в работе. Суд поддержал ответчика и оставил в силе приказ об увольнении. Истец являлся пенсионером по возрасту, что в силу абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ дает основания для заключения с ним срочного трудового договора по соглашению сторон. В трудовом договоре указан срок его действия, сотрудник подписал документ на изложенных в нем условиях о сроке. Также работник не представил доказательств ни вынужденности подписания срочного трудового договора, ни дискриминации при его заключении. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Магаданского областного суда от 12.01.2016 по делу N 2-2672/2015, 33-7/2016(33-1538/2015) Апелляционные определения Московского городского суда от 28.04.2016 по делу N 33-17385/2016, от 16.02.2016 по делу N 33-2886/2016, Самарского областного суда от 12.11.2015 по делу N 33-12735/2015 | **Работница-пенсионерка не смогла доказать давление при заключении срочного трудового договора** Суд подчеркнул, что работница на момент заключения срочного трудового договора являлась получателем трудовой пенсии по старости. Она добровольно обратилась с заявлением о принятии ее на работу на определенный срок, собственноручно подписала срочный трудовой договор, согласившись с его условиями, а также ознакомилась с приказом о приеме на работу, в котором указан срок действия трудового договора. Условия трудового договора работницей ранее не оспаривались. Данные обстоятельства свидетельствовали о наличии соглашения сторон при заключении срочного трудового договора  | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 28.03.2016 по делу N 33-2005/2016г. | **Судом были применены правила о договоре, заключенном на неопределенный срок, поскольку в соглашении о продлении трудового договора не имеется согласия работника на заключение срочного трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста** Работница обратилась в суд с просьбой признать договор заключенным на неопределенный срок. При приеме на работу ей разъяснили, что трудовой договор заключается на два месяца - на период испытательного срока, но по истечении испытательного срока договор станет бессрочным. По истечении двух месяцев вновь сообщили о необходимости продлить трудовой договор еще на один год, без ссылки на то, что она пенсионер. Судом было установлено, что трудовой договор и дополнительное соглашение к нему заключались для выполнения одной и той же трудовой функции, трудовые отношения не прерывались, носили постоянный характер. Ни в заявлении о приеме на работу, ни в соглашении о продлении трудового договора не имеется согласия работника на заключение срочного трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста. На этом основании судом были применены правила о договоре, заключенном на неопределенный срок. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 16.01.2017 по делу N 33-174/2017 | **Работодатель имел основания для заключения с работницей, получающей льготную пенсию по старости срочного трудового договора.** Истица обратилась в суд с целью признать незаконным приказ об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Указала, что на день заключения с ответчиком трудового договора она являлась льготным пенсионером, а не пенсионером по старости, в связи с чем работодатель должен был заключить с ней трудовой договор на неопределенный срок. При рассмотрении дела суд установил, что истица является пенсионером по старости, что подтверждается удостоверением. Таким образом, в силу абз. 3 ч. 2 ст. 59 ТК РФ работодатель имел основания для заключения с сотрудницей срочного трудового договора по соглашению сторон. Увольнение работницы произведено с соблюдением требований трудового законодательства. Суд оставил приказ об увольнении в силе | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 28.07.2015 по делу N 33-7105-15 | **Суд восстановил работницу-пенсионерку, уволенную по собственному желанию под давлением**Истица обратилась в суд, указав, что перед увольнением работодатель провел собрание, на котором сообщил о необходимости увольнения четырех человек из подразделения. Причем увольнению подлежали сотрудники-пенсионеры. После выступления работодатель вручил истице бланки заявлений об увольнении. Под давлением она и другие сотрудники подписали заявления об увольнении по собственному желанию и сразу же получили трудовые книжки в отделе кадров. Вместе с тем она пояснила, что, достигнув пенсионного возраста, продолжала работать, увольняться не собиралась. Также имеет кредитные обязательства, которые погашала с учетом получаемой заработной платы. Кроме того, между сторонами не было достигнуто соглашение относительно даты увольнения, работница имела право отозвать свое заявление об увольнении в пределах двухнедельного срока, в связи с чем трудовые отношения не могли быть прекращены в пределах указанного срока. На этом основании суд восстановил ее на работе | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 18.08.2014 по делу N 33-2507-2014 | **Признано незаконным переоформление бессрочного ТД на срочный**Организация уволила пенсионера по собственному желанию, а на следующий же день приняла на работу, заключив с ним срочный трудовой договор. Работник оспорил действия работодателя. Суд встал на сторону сотрудника. При этом компания вынуждена была отменить увольнение и выплатить средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 29.10.2015 по делу N 33-19105/2015 | **Не удалось доказать факт давления**Суд отказал в восстановлении на работе после увольнения по собственному желанию и подтвердил законность последующего срочного трудового договора исходя из следующего. При заключении срочного трудового договора согласие на заключение договора на определенный срок со стороны истицы имелось, так как с приказом о приеме на работу и с трудовым договором она была ознакомлена; каких-либо объективных доказательств того, что трудовой договор на условиях срочности она заключала вынужденно, суду не представлено; заключая договор на определенный срок, каких-либо возражений на момент заключения договора работница не выражала. Довод истицы о том, что она отправила работодателю заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, не может служить основанием для отмены решения суда, поскольку оно поступило к ответчику после издания приказа об увольнении | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Тульского областного суда от 04.02.2016 по делу N 33-375/2016Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 16.01.2013 по делу N 33-302/2013 | **Использование работником-пенсионером отпуска без сохранения з/п прогулом не является**Истица обратилась в суд с требованиями о признании незаконным приказа о прекращении трудового договора, восстановлении на работе, признании недействительной записи в трудовой книжке об увольнении, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда. Требования были обоснованы тем, что, пока сотрудница использовала дни отпуска за свой счет, работодатель уволил ее за прогул. Работница являлась пенсионером по возрасту. Суд принял сторону истицы, поскольку она действовала правомерно. В то же время ответчик не имел права отказывать сотруднице в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году как пенсионеру по возрасту | В пользу работника |
| Апелляционное определение Омского областного суда от 25.12.2013 по делу N 33-8376/2013 | Работница направила заявление об отпуске как пенсионер по старости, однако не проверила адрес, по которому это заявление следовало направлять, и заявление не дошло до работодателя; в результате она не вышла на работу и была уволена. Суд подтвердил правильность увольнения | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.03.2018 по делу N 33-6835/2018 | **Если работник в заявлении указывает большее количество дней, чем ему положено работодатель вправе предоставить только 14 дней. Остальное - прогул** Работодатель уволил сотрудницу за прогулы. Истица не согласилась с таким решением и обратилась в суд, где сообщила, что вмененные ей дни прогула являлись днями дополнительного отпуска, гарантированными ей как пенсионеру трудовым законодательством. Однако при рассмотрении спора выяснилось, что организация не нарушала нормы трудового законодательства и на основании заявления работницы о предоставлении отпуска за свой счет предоставила ей отпуск без сохранения заработной платы в общем количестве 14 дней. В то же время истица продолжала подавать заявления о предоставлении ей дней отпуска без сохранения заработной платы, в которых ответчик правомерно отказывал. Не убедившись в удовлетворении заявлений, сотрудница несколько раз самовольно уходила в отпуск, то есть совершала прогулы. Суд вынес решение в пользу работодателя | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 26.07.2017 по делу N 33-29119/2017 | **Работник уже являющийся пенсионером должен предупреждать об увольнении за 2 недели**Суд признал правомерным приказ о расторжении трудового договора с истицей за прогул, поскольку она не представила доказательств наличия права на прекращение с ней трудовых отношений с указанной ею даты в порядке ч. 3 ст. 80 ТК РФ. На период подачи заявления о прекращении трудовых отношений она уже являлась пенсионеркой, ее увольнение не было обусловлено намерением выйти на пенсию. Таким образом, сотрудница должна была отработать две недели в общем порядке. В нарушение указанного требования она не вышла на работу с даты, которую сама же указала в заявлении об увольнении по собственному желанию | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18.06.2013 N 33-7386/13Апелляционное определение Курганского областного суда от 30.06.2015 по делу N 33-1686/2015 | **Работник уже являющийся пенсионером должен предупреждать об увольнении за 2 недели**Работник, будучи пенсионером (т.е. это не выход на пенсию), подал заявление, в котором сообщил, что желает уволиться с определенной даты, приложил копию пенсионного удостоверения и не вышел на работу. Работодатель направил ему телеграмму с просьбой дать объяснение, на которую тот ответил, что считает себя уволенным с указанной даты, так как является пенсионером. Работодатель посчитал, что сотрудник не имел на это права, и уволил его за прогул. Суд подтвердил правомерность увольнения | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 24.12.2015 по делу N 33-23326/2015 | Суд пришел к выводу, что работник может воспользоваться своим правом на увольнение без отработки, несмотря на то, что он уже является пенсионером, но еще не воспользовался таким правом (не имеется записи в трудовой книжке об увольнении в связи с выходом на пенсию). | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 26.02.2016 по делу N 33-7597/2016 | Локальный акт компании предусматривал единовременную компенсацию при расторжении трудового договора в связи с уходом работника на пенсию по возрасту. Однако сотрудница не указала в заявлении в качестве причины увольнения выход на пенсию. Суд отказал работнице в ее требованиях о взыскании компенсации | В пользу работодателя |
| **Молодежь** |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 12 января 2023 г. по делу N 33-1032/2023 | **Об обязании выплаты компенсационной стоимости квотируемых рабочих мест для трудоустройства молодежи**Выполнением квоты для приема на работу (далее - квота) считается в отношении категорий молодежи, указанных в части 1 настоящей статьи, - трудоустройство работодателем молодежи, подтвержденное заключением трудового договора, действие которого в текущем месяце составило не менее 15 дней, либо уплата ежемесячно в бюджет города Москвы компенсационной стоимости квотируемого рабочего места в размере прожиточного минимума для трудоспособного населения, определенного в городе Москве на день ее уплаты в порядке, установленном нормативными правовыми актами города Москвы (пункт 2 части 3).Как установлено судом и следует из материалов дела, 17 августа 2021 года Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы составлен акт проверки N 50, которым установлено невыполнение ООО "Таксомоторный парк N 20" обязанности по созданию (выделению) рабочих мест для приема на работу инвалидов и молодежи.Из отчетов по форме N 1-квотирование "сведения о выполнении установленной квоты и движения денежных средств" с 4 квартала 2018 года по 4 квартал 2021 года ООО "Таксомоторный парк N 20" следует, что количество невыполненных квот для трудоустройства молодежи составляет 761. | В пользу прокуратуры |
| Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 26 декабря 2022 г. N 09АП-78335/22 по делу N А40-144554/2022 | **Префектурой пропущен срок давности по привлечению к административной ответственности**Согласно пункту 1 статьи 4.5 КоАП РФ постановление по делу об административном правонарушении **не может быть вынесено** **по истечении двух месяцев** со дня совершения административного правонарушения.Срок давности **привлечения к административной ответственности за правонарушение, в отношении которого предусмотренная правовым актом обязанность не была выполнена к определенному сроку**, начинает течь с момента наступления указанного срока.Таким образом, срок исполнения обязанности по квотированию определяется как число месяца, в котором обязанность по квотированию считается невыполненной, **то есть за 15 дней до конца месяца.****Так как проверяемым периодом является I квартал 2022 года**, то обязанность Заявителя по созданию (выделения) рабочих мест для приема на работу молодежи должна считаться неисполненной даже по самому последнему месяцу в периоде проверки (март 2022 года) **с 17 марта 2022 года, и крайний срок привлечения к административной ответственности согласно пункту 1 статьи 4.5 КоАП РФ наступил 17 мая 2022 года.** | В пользу работодателя |
| Постановление Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 08 апреля 2022 г. по делу N 16-1622/2022 | Судебная практика подтверждает, что **справка формы 086/у является надлежащим документом, свидетельствующим о прохождении несовершеннолетним обязательного медосмотра** и о соблюдении требований ст. 266 ТК РФНа основании вышеизложенного, **несовершеннолетний в возрасте 15 - 17 лет может быть принят на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра,** **подтверждением которого является справка**, оформленная в соответствии с требованиями Приказа Минздрава России от 15 декабря 2014 года N 834н и содержащая сведения, помимо прочего, об объективных данных и состоянии здоровья, указанные врачом-терапевтом, врачом-хирургом, врачом-неврологом, врачом-оториноларингологом, врачом-офтальмологом, данные флюорографии, данные лабораторных исследований. Кроме этого, данная справка должна содержать сведения о перенесенных заболеваниях и профилактических прививках. Данная справа подписывается врачом, выдавшим данную справку, и главным врачом медицинской организации. | В пользу прокуратуры  |
| Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 30 сентября 2022 г. по делу N 33-1752/2022 | **право на получение надбавки в полном размере на основании ст. 11 Закона N 4520-I у работника имеется только в том случае, если такая надбавка была ему установлена до 01.01.2005 (то есть если он вступил до этой даты в трудовые отношения в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях)**Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований Полякову Д.А, суд первой инстанции пришел к выводу о том, **что право на получение северной надбавки к заработной плате в размере 80% с первого дня работы** у ответчика у Полякова Д.А. **не возникло**, соответственно, оснований для взыскания ответчика невыплаченной процентной надбавки, а также производного требования о компенсации морального вреда не имеется.**Ранее действующая редакция ст. 11 Закона РФ N 4520-1 предусматривала выплату данной процентной надбавки к заработной плате молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) в полном размере с первого дня работы в указанных районах и местностях, если они прожили в них не менее пяти лет.** В указанной редакции статья действовала **до 1 января 2005 года** - даты вступления в силу изменений, внесенных в нее Федеральным законом от 22 августа 2004 года N 122-ФЗ "О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием Федеральных законов "О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" и "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 122-ФЗ).**В действующей в настоящее время редакция ст. 11 Закона** Российской Федерации с учетом изменений, внесенных Федеральным законом N 122-ФЗ, **отсутствует приведенное** **положение о выплате молодежи рассматриваемой надбавки к заработной плате в полном размере с первого дня работы на Севере.****Молодежи до 30 лет, которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года, вступила в трудовые отношения после 1 января 2005 года процентная надбавка начисляется в так называемом ускоренном порядке**, который установлен подпунктом "е" пункта 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера | В пользу работодателя |
| Решение Мурманского областного суда от 09 ноября 2020 г. по делу N 21-467/2020частью 3 статьи 5.27.1 КоАП РФ (штрафа в размере 15 000)  | При этом в пункте 8 указанной справки **сведений о профессиональной пригодности М. при поступлении на работу не содержится**. Вышеизложенные **обстоятельства, выразившиеся в допущении МАДОУ г. Мурманска \*, в лице заведующей Шалдыбиной Е.А, несовершеннолетнего М. к работе в должности "Рабочий" без предоставления работодателю медицинского заключения о профессиональной пригодности** М. для осуществления работ, в том числе в должности "Рабочего", явились основанием для вынесения в отношении заведующей МАДОУ г. Мурманска \* Шалдыбиной Е.А. постановления о возбуждении дела об административном правонарушении, предусмотренном частью 3 статьи 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях и привлечения ее 14 августа 2020 года к административной ответственности.По смыслу ст. 266 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" **работодатель должен располагать справкой, подтверждающей отсутствие медицинских противопоказаний именно к осуществлению работы, поручаемой несовершеннолетнему**. Справка по форме 086/у, выданная подростку для поступления в образовательную организацию или содержащая **заключение о возможности выполнения работы, не совпадающей с трудовой функцией несовершеннолетнего по трудовому договору, не годится** | В пользу ГИТ |
| Решение Комсомольского районного суда Хабаровского края от 29 декабря 2020 г. по делу N 2-348/2020 | **Если работник ранее уже состоял в трудовых отношениях, но при поступлении на работу в районах Севера отвечает приведенным критериям (возраст до 30 лет и год проживания в соответствующих районах), то право на надбавку он будет приобретать в ускоренном порядке**Для определения размера процентной надбавки к заработной плате для лиц в **возрасте до 30 лет (молодежь)**, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, **основным фактом является срок проживания в таких местностях**. После года проживания молодежь имеет право на ускоренный порядок начисления надбавки, а до этого применяется общий порядок.Молодежи, которая прожила в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее одного года, **процентная надбавка начисляется в так называемом ускоренном порядке**, который установлен пп. "е" п. 1 Постановления Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 N 458 "Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера": - в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы - для проживающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.Как следует из трудовой книжки истца, которому на дату возникновения и прекращения трудовых отношений сторон **не исполнилось 30 лет, впервые трудоустройство истца состоялось 03.06.2019 г. в ООО "данные изъяты", откуда истец уволен 18.07.2019 г, после чего трудоустроился к ответчику 25.11.2019 г.**Истец более одного года проживает в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, следовательно, 10% надбавка к заработной плате должна выплачиваться истцу за каждые 6 месяцев работы.В судебном заседании установлено, расчётными документами подтверждается, **что ответчик не производил начисление и выплату истцу указанной надбавки за весь период работы, чем допустил нарушение прав истца**, в пользу которого с ответчика подлежит взысканию, за период с мая 2020 г. по 29.12.2020 г, названная доплата в сумме 11078, 26 руб. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 18 января 2021 г. по делу N 8Г-27565/2020[88-929/2021-(88-29651/2020)] | **Учебный отпуск оплачивается по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы**Разрешая спор и отказывая истцу в удовлетворении исковых требований о взыскании денежных средств за неоплаченный учебный отпуск, неустойки, суд апелляционной инстанции правомерно исходил из того, что истец находился в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, **а поскольку прохождение промежуточной аттестации истца было связано с получением им очного высшего образования, гарантии и компенсации установленные**[**статьей 173**](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/173)**Трудового кодекса Российской Федерации на него не распространяются.** | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10 августа 2021 г. по делу N 8Г-12889/2021[88-13745/2021]Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 09 июля 2020 г. по делу N 8Г-13209/2020[88-15508/2020] | **Специалитет и магистратура – это один уровень высшего профессионального образования**Согласно ч. 5 ст. 10 данного Закона в Российской Федерации устанавливаются **следующие уровни профессионального образования:**1) среднее профессиональное образование;2) высшее образование - бакалавриат;3) **высшее образование - специалитет, магистратура**;4) высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.Таким образом, **специалитет и магистратура отнесены к одному уровню высшего образования** - высшему профессиональному, а гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются **при получении образования соответствующего уровня впервые.** | В пользу работодателя |