

# Вестник МПО



Февраль 2025

## **Суды: при сокращении нужно предлагать вакансии во всех подразделениях филиала**

Сотрудника филиала при сокращении пригласили занять все подходящие должности только в том городе, где располагалось его рабочее место. От перевода специалист отказался, а после увольнения обратился в суд.

Апелляция и кассация сочли процедуру сокращения нарушенной и восстановили сотрудника в должности. Организация должна была предложить все вакансии по месту нахождения филиала.

**Подробнее: Определение 9-го КСОЮ от 31.10.2024 г. № 88-6800/2024.**

## **Роструд: доплату за увеличение объема работы нельзя заменить премией**

Из-за нехватки кадров работнику временно поручили дополнительную работу. За увеличенный объем работы в организации предусмотрена ежемесячная премия, которую будут выплачивать по итогам прошедшего месяца вместе с зарплатой.

Комментируя ситуацию, Роструд обратил внимание, что в соответствии со статьей 151 ТК РФ при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Таким образом, за выполнение увеличенного объема работы должна производиться доплата, а выплата единовременной премии при увеличении объема работы не основана на нормах трудового законодательства.

**Подробнее: Письмо Роструда от 27.12.2024 г. № ПГ/26659-6-1.**



Февраль 2025

## **Суды: по просьбе работника нужно сообщить ему причины отказа в переводе**

Сотрудник подал заявление о переводе на вышестоящую должность. Работодатель не отвечал на его обращение, выбрал другого претендента. Тогда сотрудник попросил разъяснить, почему его кандидатуру не рассматривали. Работодатель сообщил, что если его решат повысить, то уведомят. Специалист обратился в суд.

Апелляция и кассация указали: работодатель законно не согласился назначить сотрудника на должность, поскольку другой кандидат подходил больше. Однако трудовые права специалиста нарушили тем, что не предоставили по его заявлению мотивированный отказ в переводе на должность. В пользу работника взыскали компенсацию морального вреда.

**Подробнее: Определение 7-го КСОЮ от 21.01.2025 г. по делу № 88-570/2025.**

## **Верховный Суд Российской Федерации: суд может обязать организацию принять на работу соискателя, которому отказали незаконно**

Работодатель отказал кандидату в приеме на должность. Апелляция и кассация признали его действия неправомерными. Однако они не обязали организацию заключить трудовой договор, поскольку сочли, что это не входит в их компетенцию.

Верховный Суд с ними не согласился. Если соискателю отказали незаконно, то по его требованию суд должен обязать работодателя заключить с ним договор. Без этого не будут восстановлены права работника. К тому же ТК РФ допускает возникновение трудовых отношений на основании судебного решения.

Дело в этой части направили на новое рассмотрение.

**Подробнее: Определение ВС РФ от 27.01.2025 г. № 2-КГ24-8-К3.**



Февраль 2025

## **Минтруд: снижать зарплату на период испытательного срока нельзя**

Ведомство напомнило, что работодатель не вправе снижать уровень оплаты труда сотруднику на период испытательного срока.

Ему гарантируется оплата труда в полном объеме, предусмотренном трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, применяемой у данного работодателя.

Кроме того, на работников, принятых с испытательным сроком, распространяются те же права и обязанности, что и на остальной коллектив. Это касается соблюдения норм ТК РФ, условий коллективного договора и локальных нормативных актов организации, включая вопросы оплаты труда.

**Подробнее: <https://t.me/mintrudrf/2363>**

## **Роструд: переодевание в спецодежду должно входить в рабочее время**

Если по требованиям техники безопасности работники должны носить спецодежду, нельзя требовать от них надевать и снимать ее за пределами рабочего времени. Ведомство отметило, что переодевание в спецодежду является трудовой обязанностью работника и время на ее исполнение должно включаться в состав рабочего времени.

Организация должна зафиксировать в правилах внутреннего трудового распорядка момент начала и окончания рабочего времени и положение о том, включается ли в него время на переодевание в спецодежду.

**Подробнее: [https://t.me/rostrud\\_official/3415](https://t.me/rostrud_official/3415)**