# Ключевые разъяснения и тренды судебной практики по трудовым спорам 2022 года

## **Работа по совместительству**

Ограничения по совместительству допускаются только в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ, например, для руководителей организаций (ст. 276 ТК РФ). Во всех других случаях работодатель не может запрещать работу у конкурентов, иначе это будет признано незаконным ограничением трудовых прав (ст. 3 ТК РФ).

Также важно помнить, что работа по совместительству не должна превышать 4 часа в день. Совмещение на 0,75 ставки противоречит закону.

## **Электронный кадровый документооборот**

Цифровизация трудовых отношений активно развивается. Введение ЭКДО возможно по инициативе работодателя, а работник, принятой после 31.12.2021, автоматически участвует в ЭКДО без необходимости получения согласия. Работодатели могут использовать как собственные системы, так и платформу "Работа в России".

Однако есть исключения: если работник использует простую электронную подпись или желает получать документы через "Госуслуги", требуется интеграция с порталом. ЭКДО — это удобный инструмент, но требует соблюдения юридически значимых процедур и защищённости информации.

## **Увольнение сотрудников**

Увольнение за дисциплинарные проступки

При увольнении за проступки (ст. 81 ТК РФ) важно соблюдение процедуры и пропорциональность наказания. ВС РФ подчеркивает, что необходимо учитывать предыдущие заслуги работника, тяжесть проступка и обстоятельства его совершения. Это делает оценку субъективной и дает судам возможность признавать увольнение необоснованным. Работодателю рекомендуется фиксировать все нарушения документально и рассматривать альтернативные меры воздействия до увольнения.

Увольнение за прогул

Прогул – серьезное нарушение, но его нужно доказать. Суд может не признать увольнение законным, если работодатель не оценил уважительность причин отсутствия. Работодатель обязан документально подтвердить прогул, иначе суд восстановит работника.

Увольнение за поддельный документ

Даже при подаче подложного документа, если он не был необходим для занятия должности, увольнение будет признано незаконным. Это иллюстрирует важность соразмерности основания увольнения и фактической необходимости документа при приёме на работу.

Изменение структурного подразделения

Изменение места работы в виде структурного подразделения требует согласия работника, если оно указано в трудовом договоре. Это не может быть квалифицировано как одностороннее изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ). При отказе от перевода допустимо сокращение, но только с соблюдением всей процедуры: уведомление, предложение вакансий, компенсации и т.п.

Предложение вакансий при сокращении

Суды требуют от работодателя максимально полного предложения всех возможных вакансий. Это отражает общую направленность судебной практики — сохранить рабочие места. Работодателю следует документально фиксировать предложения и отказы работников.

Перевод по инициативе работника

Судебная практика в деле о переводе педагога показывает, что ВС РФ может вмешиваться в кадровые решения, что вызывает критику. Однако формально перевод возможен только по соглашению сторон, и принудить работодателя к переводу — невозможно. ВС РФ здесь, скорее, смыл границу между отказом в переводе и отказом в приеме на работу

## **Материальная ответственность работника**

Материальная ответственность работника регулируется гл. 39 ТК РФ. По общему правилу, работник несет ограниченную материальную ответственность — не более своего среднего месячного заработка, если ущерб причинён по неосторожности. Однако полная материальная ответственность возможна лишь в случаях, прямо предусмотренных законом, например, при умысле, преступлении или заключении письменного договора о полной ответственности.

Судебная практика по делу с бухгалтером (Определение № 4-КГ22-21-К1) показала, что при наличии умысла суд может взыскать полный ущерб, даже без договора. Это расширяет понимание ст. 243 ТК РФ и показывает, как доказательства умысла и признание вины работником влияют на решение суда. Однако такие решения пока остаются скорее исключением и требуют аккуратного правового подхода. Работодателю важно собирать документы, подтверждающие вину и умысел.

**Мобилизация**

С начала частичной мобилизации трудовое право адаптировалось к новым вызовам. Введение статьи 351.7 ТК РФ и нормы закона № 379-ФЗ направлены на защиту трудовых прав мобилизованных граждан. Основной принцип — сохранение за работником его рабочего места и предоставление преимущественного права на трудоустройство после демобилизации. Это справедливо с точки зрения социальной справедливости и стимулирует поддержку мобилизации со стороны населения. Вместе с тем, для работодателей возникают сложности: необходимость приостановления договора, возможное отсутствие прежней должности и обязанность предоставить альтернативную работу. Всё это требует пересмотра кадровой политики и готовности к кадровым перестройкам.

## **Дистанционная работа**

Ситуация с дистанционной работой осложнилась вследствие политических и экономических обстоятельств, в том числе релокации бизнеса и эмиграции работников. Законодательство пока не полностью адаптировалось к новой реальности. Противоречие между позициями Минтруда и Минцифры свидетельствует о наличии правовой неопределённости: с одной стороны, Минтруд настаивает на невозможности заключения трудовых договоров с дистанционными сотрудниками, находящимися за границей; с другой стороны, Минцифры подчёркивает риски торможения развития цифровой экономики. Важно отметить, что суды встают на сторону работников, особенно если дело связано с сохранением заработной платы при дистанционной работе или правом на обращение в суд по месту жительства, что усложняет защиту интересов работодателей.

## **Восстановление сроков обращения в суд**

Восстановление сроков обращения в суд по трудовым спорам демонстрирует явный поворот судебной практики в сторону защиты интересов работников. Это особенно важно в условиях, когда работники не обладают высокой юридической осведомлённостью и могут по незнанию пропустить срок. Верховный Суд РФ фактически закрепил либеральный подход: даже отсутствие уважительных причин (например, годовое или двухгодичное опоздание) может быть признано допустимым, если работник заблуждался в правовой оценке ситуации. Этот тренд делает защиту прав работников более доступной, но одновременно повышает риски для работодателей, которые ранее рассчитывали на формальные основания для отклонения исков.