

# ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Практический журнал  
о разрешении трудовых  
конфликтов

Журнал издает «АКТИОН» Право

## ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

**№12**  
Декабрь  
2023

Главная тема

**Громкие споры  
и главные выводы  
судов в 2023 году.  
Что изменилось  
и как теперь работать**

→ 34

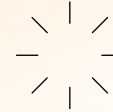
Читайте в номере

Обзор изменений —  
2023. Что повлияло  
на работу юристов  
по трудовому праву  
и кадровиков → 10

Отказ в приеме  
на работу.  
Когда суд признает  
его законным,  
а когда — нет → 50

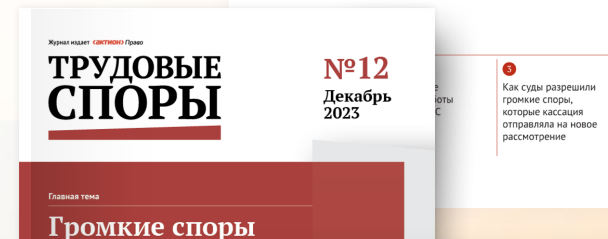
Увольнение  
по соглашению  
сторон.  
Как работники  
доказывают  
его незаконность  
→ 66





**«Трудовые споры» — издание для юристов компаний, адвокатов, кадровиков, бухгалтеров и всех специалистов, которые регулируют трудовые отношения в компании.**

Эксперты по трудовому праву рассказывают о том, как минимизировать риск возникновения трудового конфликта, как построить выигрышную стратегию защиты, как повернуть позицию суда в свою сторону.



Специфика  
Главная тема

## Громкие споры и главные выводы судов в 2023 году. Что изменилось и как теперь работать

**В** статье – подкаски о том, как применять в работе ключевые выводы Верховного и Конституционного судов за 2023 год. Последний был в этом году особенно активным. Что изменилось и как это сказалось на вашей работе, узнаете из таблицы в конце статьи. В качестве бонуса редакция «ТС» рассказывает, чем закончилась доля, первый круг рассмотрения которых юристы и кадровики активно обсуждали в этом году.

### За пьянство на работе можно уволить даже без медосвидетельствования

**Что случилось.** При анализе последней судебной практики можно складывается впечатление, что работники за последние на работе в состоянии опьянения уже нельзя уволить. Но ВС подтвердил, что можно, да еще и факт опьянения допустимо подтверждать разными доказательствами, а не только результатами медосвидетельствования, основанием которое работодатель не обязан. **Обстоятельства дела.** Слесарь пришел на работу в состоянии алкогольного опьянения. Начальник это заметил и составил докладную записку. Работодатель отстранил слесаря и составил акт на котором работник написал: «Извините! Я признаю, что совершил ошибку!» После этого работодатель выдал работнику направление на медосвидетельствование, но тот отказался проходить его за свой счет. Работника уволили, и он пошел в суд. Три инстанции признали увольнение незаконным. Суды указали, что раз медосвидетельствование не было, значит, опьянение не подтверждено. Иные доказательства (докладные и служебные записки, акты, направление на медосвидетельствование) суды не приняли со ссылкой на то, что на их основании нельзя сделать бесспорный вывод, что работник был пьян. При этом работодателю поставили в вину то, что он не предложил работнику подвести его до учреждения и пройти медосвидетельствование за счет компании.

**Выводы ВС.** Верховный суд не согласился с нижестоящими судами. Он отметил, что состояние опьянения может быть подтверждено не только медалозаключением, но и другими доказательствами. Иная трактовка противоречит п. 42 постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2 (далее – Постановление Пленума ВС № 2). Нижестоящие суды не учли, что работодатель принимал меры для направления работника на медосвидетельствование, но тот отказался.

3  
Как суды разрешили громкие споры, которые кассация отправляла на новое рассмотрение

<p><b>ПЕРИОДИЧНОСТЬ</b></p> <p>Ежемесячно</p>	<p><b>ОБЪЕМ</b></p> <p>96 страниц</p>
<p><b>ФОРМАТ</b></p> <p>Печатный</p>	<p><b>ТИРАЖ</b></p> <p>9 500 в месяц</p>
<p><b>ЦВЕТНОСТЬ</b></p> <p>Обложка – полноцветная печать, блок – черный + пантон 1805 С</p>	

**Громкие споры и главные выводы судов в 2023 году. Что изменилось и как теперь работать**

Интересы  
Интервью

**«Войну выигрывают и проигрывают не в суде, а на стадии подготовки кадровых документов»**

Юлия Паушкина, адвокат, руководитель практики «Трудовое право» АБ КИПА, рассказала о том, как работники злоупотребляют правом, какие способы есть у работодателя, чтобы от этого защититься, а также о том, что поможет доказать суду добросовестность компании в споре с конфликтным сотрудником.

— Юлия, расскажите, с какими случаями злоупотребления правом со стороны работников вы обычно сталкиваетесь на практике.  
— Самые частые случаи злоупотребления, которые касаются большинства работодателей, — это несвоевременное сообщение или несоблюдение работниками какой-либо информации. Например, об особом социальном статусе, что крайне важно для работодателя во время прекращения трудовых отношений. Закон предусматривает запрет на увольнение работников некоторых категорий: беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей-инвалидов и т. д. (ст. 261 ТК), а также работников во время больничного или отпуска (ч. 6 ст. 93 ТК). Выявить так, что работника увольняют, а потом работодатель получает иск, из которого следует, что работника, написавшая заявление об увольнении по собственному желанию, на дату увольнения была беременна, или же у работница был отпуск больничной, о котором в последний рабочий день он никак не предупредила.

— Суд в таких случаях принимает злоупотребление правом со стороны работника?  
— К сожалению, практика по трудовым спорам базируется на том, что все работники молчаливы, а работодатели не самые хорошие люди и пытаются всечески нарушить права беззащитного персонала. Поэтому суды часто формально подходят к доводам работодателя о злоупотреблении правом со стороны работника. Я получила свежие судебные решения по делам, где мне, как представителю работодателя, заявили о злоупотреблении. Из пяти дел ни в одном суде не оценили этот довод в решениях, но в большинстве дел все-таки встали на сторону работодателя.





## ГЛАВНАЯ ТЕМА

Заглавная статья номера о разных аспектах одной глобальной проблемы, с подробным разбором всех нюансов, пошаговыми инструкциями и алгоритмами действий

## ИНТЕРВЬЮ

Интервью с ведущими специалистами в сфере трудового права, чиновниками, законодателями и практикующими юристами

## ЭКСПРЕСС-ТЕСТ

Увлекательный тест для проверки профессиональной эрудиции, составленный по материалам номера. Ответы на вопросы можно найти в статьях

## РУБРИКИ ПО СПЕЦИФИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ ТРУДОВОГО ПРАВА

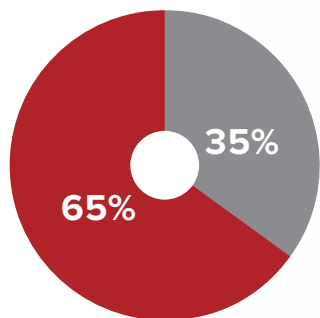
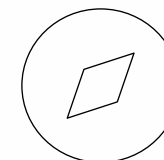
- Трудовой договор
- Отдельные категории работников
- Заработная плата
- Гарантии и компенсации
- Процесс
- Дисциплинарные взыскания
- Рабочее время
- Отпуск
- Увольнение
- Кадровая работа
- Профсоюз
- Иностранцы
- Охрана труда
- Обучение

В каждом номере — десятки трудовых споров, разобранных до мелочей, а также пошаговые алгоритмы проведения в компании кадровых процедур с образцами документов.

**Оксана Волкова**, главный редактор журнала «Трудовые споры»

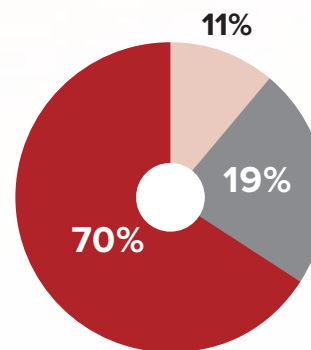


Журнал читают кадровые и корпоративные юристы, HR-специалисты, руководители юридических департаментов, адвокаты, бухгалтеры, студенты юридических и экономических вузов.



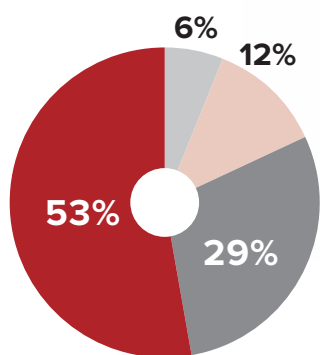
## ПОЛ

- Женщины
- Мужчины



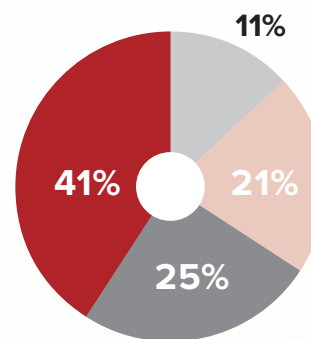
## ГЕОГРАФИЯ

- Регионы
- Москва
- Санкт-Петербург



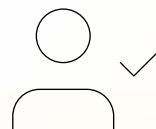
## ВОЗРАСТ

- до 24 лет
- 24-35 лет
- 35-45 лет
- старше 45 лет



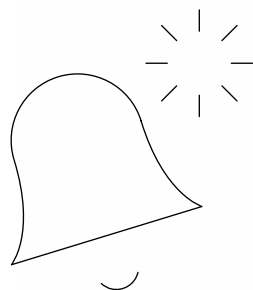
## СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ

- Промышленность
- Торговля
- Строительство
- Другое



# РЕКЛАМА

→ [tspor.ru](http://tspor.ru)



Подробную информацию о способах размещения рекламы в журнале «Трудовые споры» вы можете узнать у менеджера коммерческой службы. Менеджеры помогут вам подобрать лучший вариант размещения, а также разработать долгосрочный рекламный план для вашего продукта или услуги.

## НАПЕЧАТАТЬ РЕКЛАМУ В ЖУРНАЛЕ

Читатели будут смотреть на вашу рекламу столько раз, сколько откроют журнал, никто не выбросит рекламный носитель после первого просмотра.

## ВЛОЖИТЬ В ЖУРНАЛ СВОИ РЕКЛАМНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Можно не ограничивать себя одной рекламной полосой, а использовать более объемный носитель – буклет, брошюру, конверт с письмом и т.п.



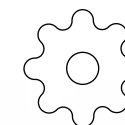
## МОДУЛЬНАЯ РЕКЛАМА\*

Размер	Горизонтальные модули	Вертикальные модули	Цена (руб.)
Внутренние страницы			
1/1		190 x 250 мм (обрезной) + 5 мм вылеты со всех сторон	52 000
1/2	158 x 95 мм		32 000
1/4	158 x 45 мм		17 600
Премиум-позиции			
4-я обложка		190 x 250 мм (обрезной) + 5 мм вылеты со всех сторон	76 000
3-я обложка			57 600
2-я обложка			60 000

## ВЛОЖЕНИЯ В ЖУРНАЛ

Регион распространения	Цена (руб. за 1 экземпляр вложения)		
	Листовка формата А5 или А4 с фальцем	Брошюра формата А5, вес до 70 грамм	Брошюра формата выше А5 или вес свыше 70 грамм
Москва	11	15,5	Коэффициент 1,2 за каждые 20 грамм веса
Регионы (включая Санкт-Петербург)	10,5	15,2	
Полный тираж	10,5	15,2	

\* Цены указаны без НДС 20%



### ТЕХНИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К МОДУЛЬНОЙ РЕКЛАМЕ

**Формат файла:** .eps или .tiff

**Разрешение:** 300 dpi

**Цветовая модель:**

для модулей на обложку — CMYK (сумма красок не выше 280%);

для модулей в блок:  
black + PANTONE 1805 C.

**Рекомендации типографии:**

Размер шрифта не менее 5 pt, размер шрифта при печати «вывороткой» не менее 6 pt;

Толщина линий не менее 0,25 pt;

Шрифт менее 10 pt и линии тоньше 1 pt в одну краску;

Значимые элементы макета размещаются не ближе 8 мм от края (для модулей обрезного формата).



## **МОДУЛЬНАЯ РЕКЛАМА**

Бронирование даты рассылки осуществляется в письменной форме по предварительному согласованию с менеджером коммерческой службы.

Оплата производится не позднее, чем за 24 рабочих дня.

Контрольные экземпляры вкладываемых материалов предоставляются на тестирование в количестве 6 единиц, не менее, чем за 14 рабочих дней (возможно предоставление макета в электронном виде).



## **ТРЕБОВАНИЯ К РАССЫЛАЕМЫМ МАТЕРИАЛАМ**

- Материалы предоставляются заказчиком в готовом пакетированном виде.
- Минимальный тираж вложения – 9 500 экземпляров и кратен 500.
- Формат вложения не может превышать размеров издания.
- Доставка тиража вложения осуществляется заказчиком не позднее, чем за 10 рабочих дней до выхода номера после согласования с менеджером рекламной службы.

# КОНТАКТЫ

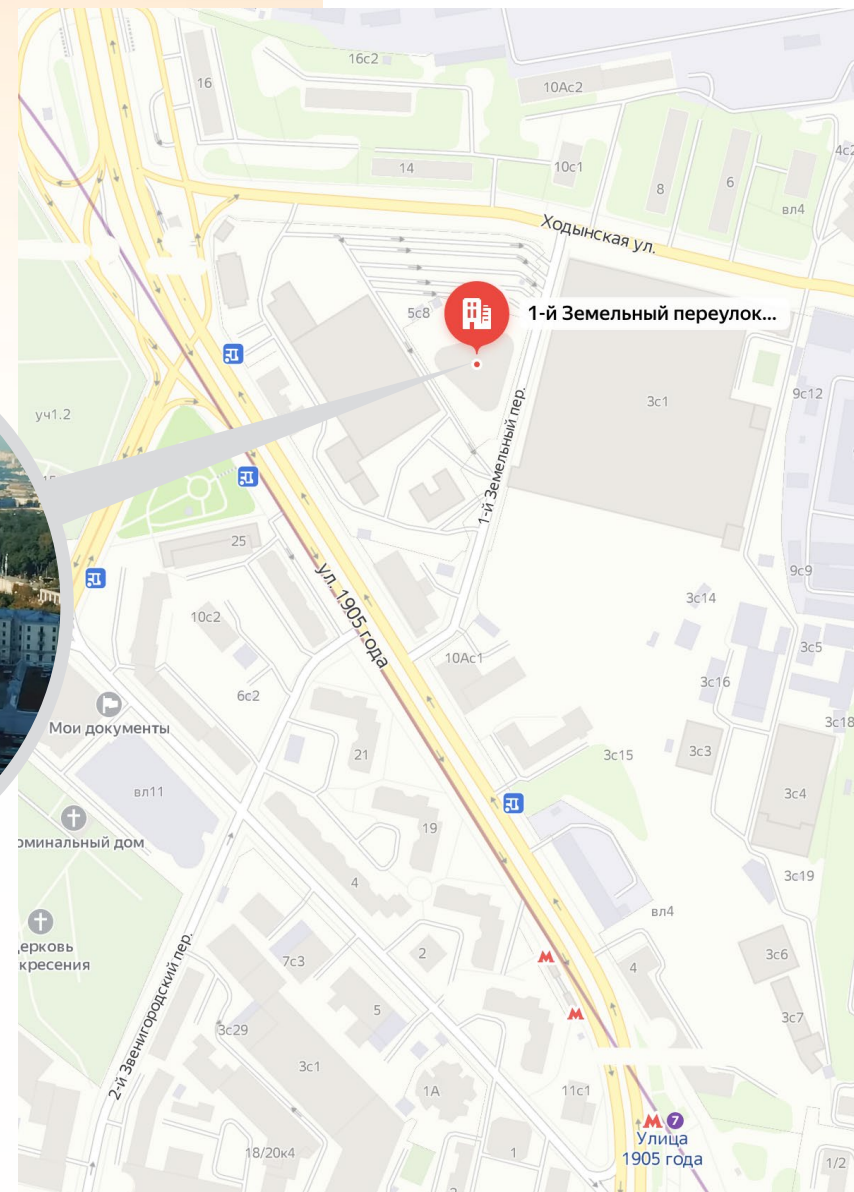


→ [tspor.ru](http://tspor.ru)

Журнал «Трудовые споры» издает ООО «Акцион-МЦФЭР»  
Группа кадры и право – лидер на рынке профессиональной финансово-правовой информации, выпускающий такие издания, как «Главбух», «Генеральный директор», «Директор по персоналу», «Кадровое дело», газету «Учет. Налоги. Право» и др. А также книги и электронные продукты.

## АДРЕС

123022, Москва,  
1-й Земельный переулок, д. 1  
ООО «Акцион-МЦФЭР»  
Группа кадры и право.  
Группа юридических изданий



## КОММЕРЧЕСКАЯ СЛУЖБА

8 (495) 730-55-14  
8 (495) 660-17-18

## РЕДАКЦИЯ ЖУРНАЛА

8 (495) 967-86-25

## ПОДПИСКА НА ЖУРНАЛ

8 (800) 511-20-91