



**Центральный комитет Профессионального союза работников
автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения
Российской Федерации**

**ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ ПРАВА
В ОБЛАСТИ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**



Информационный бюллетень № 4

Москва, 2023 г.

Информационный бюллетень «Практика применения норм права в области труда и социального обеспечения» подготовлен отделом правовой и социальной защиты в сфере труда Профессионального союза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения Российской Федерации в целях обмена опытом и использования в защите социально-трудовых прав и интересов работников отрасли и членов Профсоюза.

Материалом для бюллетеня служат некоторые решения судов по наиболее интересным на наш взгляд вопросам, а также разъяснения и рекомендации по правоприменительной практике.

В текстах решений могут быть сокращения наименований органов, фамилий и учреждений (заменены на многоточия), а также документов:

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

КоАП – Кодекс об административных нарушениях Российской Федерации

ФКЗ – Федеральный конституционный закон

ФЗ – Федеральный закон

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации.

Информационный бюллетень подготовил:
руководитель отдела правовой и социальной защиты в сфере труда - главный правовой инспектор труда Профсоюза АСМ РФ Андрющенко О.А.

СОДЕРЖАНИЕ:

КС РФ: работодатель, распространивший сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, обязан опровергнуть их при отмене приказа судом	стр. 4
Телефон и e-mail сами по себе не являются персональными данными	стр. 14
Существенно повышены размеры штрафов за неисполнение обязанностей в области воинского учета	стр. 16
Арендаторы, которым находящийся в публичной собственности участок был предоставлен до 01.03.2015, смогут заключить новый договор на 5 лет без проведения торгов	стр. 17
Повышение призывного возраста и другие изменения законодательства о воинской обязанности	стр. 18
Коротко о важном	стр. 20

КС РФ: работодатель, распространивший сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, обязан опровергнуть их при отмене приказа судом

Сотрудницу вуза привлекли к дисциплинарной ответственности за прогул. Информацию об этом довели до сведения коллег и учащихся, разместив сообщение на стенде. Позже женщине удалось оспорить приказ работодателя из-за отсутствия доказательств совершения ею проступка. Также она попыталась через суд обязать вуз опровергнуть распространенные сведения, но ей отказали. Тогда она обратилась в КС РФ и попыталась оспорить конституционность п.1 ст.152 ГК РФ.

КС РФ пришел к выводу о том, что п.1 ст.152 ГК РФ не противоречит Конституции Российской Федерации, но указал на следующее. Если приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности признан незаконным, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, презюмируются не соответствующими действительности с момента его издания.

Это предполагает возложение судом на работодателя, если он уклоняется от действий по опровержению содержащихся в таком приказе сведений или осуществляет опровержение способом, не позволяющим в полной мере восстановить доброе имя работника, по требованию работника обязанности распространить тем же способом, которым распространены сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом), информацию об отмене судом этого решения, чтобы из нее было очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

Опровержение работодателем указанных сведений не исключает принятия иных мер, направленных на восстановление чести, достоинства и деловой репутации работника, в том числе возмещения потерпевшему убытков и компенсации причиненного ему морального вреда.

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 21.07.2023 №44-П.

Постановление Конституционного Суда РФ от 21.07.2023 №44-П «По делу о проверке конституционности пункта 1 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.А. Попковой»

Именем Российской Федерации

Конституционный Суд Российской Федерации в составе Председателя В.Д. Зорькина, судей А.Ю. Бушева, Г.А. Гаджиева, Л.М. Жарковой, С.М. Казанцева, С.Д. Князева, А.Н. Кокотова, Л.О. Красавчиковой, С.П. Маврина, Н.В. Мельникова, В.А. Сивицкого,

руководствуясь статьей 125 (пункт "а" части 4) Конституции Российской Федерации, пунктом 3 части первой, частями третьей и четвертой статьи 3, частью первой статьи 21, статьями 36, 47.1, 74, 86, 96, 97 и 99 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации",

рассмотрел в заседании без проведения слушания дело о проверке конституционности пункта 1 статьи 152 ГК Российской Федерации.

Поводом к рассмотрению дела явилась жалоба гражданки Е.А. Попковой. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствует ли Конституции Российской Федерации оспариваемое заявительницей законоположение.

Заслушав сообщение судьи-докладчика А.Ю. Бушева, исследовав представленные документы и иные материалы, Конституционный Суд Российской Федерации установил:

1. Гражданка Е.А. Попкова оспаривает конституционность пункта 1 статьи 152 ГК Российской Федерации, согласно которому гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший

такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности; опровержение должно быть сделано тем же способом, которым были распространены сведения о гражданине, или другим аналогичным способом; по требованию заинтересованных лиц допускается защита чести, достоинства и деловой репутации гражданина и после его смерти.

1.1. Е.А. Попкова состоит в трудовых отношениях с федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования - университетом с 1992 года и занимает должность заведующей учебной лабораторией одной из его кафедр с 2014 года. Приказом ректора от 28 мая 2019 года она привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в определенные дни и часы, а приказом от 7 августа 2019 года уволена с занимаемой должности с 15 августа 2019 года в связи с сокращением численности работников (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). 5 сентября 2019 года декан одного из факультетов университета издал распоряжение, указывающее заведующим кафедрами на необходимость - в связи с выявленным нарушением Е.А. Попковой трудовой дисциплины и с применением к ней дисциплинарного взыскания - провести с преподавателями и сотрудниками разъяснительную работу по вопросу о соблюдении трудовой дисциплины и организовать контроль присутствия сотрудников на рабочем месте в рабочее время.

Решением Калининского районного суда города Челябинска от 10 октября 2019 года, оставленным без изменения судом апелляционной инстанции, приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде замечания признан незаконным и отменен со ссылкой на отсутствие доказательств, бесспорно и объективно подтверждающих, что дисциплинарный проступок имел место, в счет компенсации морального вреда в пользу Е.А. Попковой взыскано 8000 рублей. В дальнейшем она восстановлена в ранее занимаемой должности с 16 августа 2019 года (приказ ректора от 9 января 2020 года). По восстановлении в должности заявительница обратилась в суд с иском о защите чести и достоинства, а также о компенсации морального вреда, указав, что распоряжение декана от 5 сентября 2019 года было размещено на информационных стендах деканата и кафедры и в дальнейшем сведения об объявленном ей замечании не были опровергнуты, тогда как приказ о применении дисциплинарного взыскания был признан незаконным и отменен судом. Она просила суд признать распространенные сведения о нарушении ею трудовой дисциплины и о применении к ней дисциплинарного взыскания не соответствующими действительности, порочащими ее честь и достоинство, обязать университет разместить их опровержение на указанных стендах, а также компенсировать моральный вред и судебные расходы.

Решением от 16 декабря 2020 года, оставленным без изменения судами апелляционной и кассационной инстанций, Калининский районный суд города Челябинска отказал Е.А. Попковой в иске. Со ссылкой на абзац четвертый пункта 7 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 24 февраля 2005 года N 3 "О судебной практике по делам о защите чести и достоинства граждан, а также деловой репутации граждан и юридических лиц" суд пришел к выводу, что не соответствующими действительности сведениями являются утверждения о фактах или событиях, которые не имели места в реальности во время, к которому относятся оспариваемые сведения, тогда как сведения, содержащиеся в распоряжении от 5 сентября 2019 года, соответствовали действительности с момента его издания и до вступления в силу решения суда, которым приказ о применении дисциплинарного взыскания признан незаконным. Определением от 10 января 2022 года судья Верховного Суда Российской Федерации отказал Е.А. Попковой в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам этого суда.

1.2. По мнению заявительницы, оспариваемая норма противоречит статьям 17 (часть 1), 21 (часть 1), 23 (часть 1) и 46 (часть 1) Конституции Российской Федерации, поскольку, допуская оценку достоверности распространенной информации о наложении дисциплинарного взыскания без учета последующей отмены судом приказа об этом взыскании, нарушает право на защиту чести, достоинства и деловой репутации гражданина.

Таким образом, исходя из предписаний статей 36, 74, 96 и 97 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" пункт 1 статьи 152 ГК Российской Федерации является предметом рассмотрения Конституционного Суда Российской Федерации по настоящему делу в той мере, в какой на его основании по требованию работника решается вопрос об опровержении как не соответствующих действительности (недостовверных) распространенных работодателем сведений о совершении работником дисциплинарного проступка, если приказ работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности, сведения о котором были распространены, признан незаконным в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка и отменен в судебном порядке.

2. Конституция Российской Федерации признает человека, его права и свободы высшей ценностью и возлагает на Россию как демократическое правовое государство обязанность признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, в том числе права каждого на охрану достоинства, на защиту своей чести и доброго имени, а также гарантировать их согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации (статьи 1 и 2; статья 17, часть 1; статья 21, часть 1; статья 23, часть 1). Будучи непосредственно действующими, указанные права человека определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (статья 18 Конституции Российской Федерации). Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, и каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод (статья 45, часть 2; статья 46, часть 1, Конституции Российской Федерации).

В силу статьи 29 (части 1 и 4) Конституции Российской Федерации каждому гарантируется свобода мысли и слова, право свободно искать, получать, передавать, производить и распространять информацию любым законным способом. Право на свободное выражение своего мнения, включая свободу искать, получать и распространять всякого рода информацию, идеи независимо от государственных границ, устно, письменно, посредством печати и иными способами по своему выбору, закреплено Международным пактом о гражданских и политических правах, в котором подчеркивается, что пользование соответствующими правами налагает особые обязанности и особую ответственность и что их ограничения могут быть установлены законом, в том числе когда это нужно для уважения прав и репутации других лиц (пункты 2 и 3 статьи 19).

Конституция Российской Федерации также закрепляет право каждого на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (статья 34, часть 1), а также право каждого иметь имущество в собственности, владеть, пользоваться и распоряжаться им как единолично, так и совместно с другими лицами (статья 35, часть 2).

В силу этих конституционных положений субъект такого рода деятельности (юридическое либо физическое лицо), выступающий в качестве работодателя, наделяется полномочиями, позволяющими ему самостоятельно и под свою ответственность принимать кадровые решения, поддерживать дисциплину труда, в частности путем распространения адресованных трудовому коллективу сведений о привлечении работников к дисциплинарной ответственности.

Вместе с тем реализация данных прав и свобод предполагает следование конституционным установлениям, гарантирующим охрану достоинства личности, чести и доброго имени, уважения человека труда, а также недопустимость при осуществлении прав и свобод нарушений прав и свобод других лиц как одно из основополагающих условий соблюдения баланса общественных и частных интересов, прав и законных интересов участников правоотношений, объектом которых выступает информация (статья 17, часть 3; статья 21; статья 23, часть 1; статья 75.1 Конституции Российской Федерации).

Из приведенных конституционных положений вытекает, что государство должно создать правовые механизмы, которые обеспечивали бы защиту достоинства, чести и доброго имени

гражданина и в тех случаях, когда в результате реализации работодателем права на распространение информации в целях поддержания дисциплины труда умаляются честь, достоинство и доброе имя гражданина, в отношении которого распространена эта информация, в том числе обеспечить реальную возможность судебной защиты прав и законных интересов данного лица и их эффективного восстановления на основании судебного решения.

3. Конституционные ценности чести, достоинства и доброго имени получают дополнительную охрану через закрепление специальных способов их защиты в Гражданском кодексе Российской Федерации.

Статья 152 ГК Российской Федерации предоставляет гражданину право требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности, причем опровержение должно быть сделано тем же способом, которым были распространены сведения о гражданине, или другим аналогичным способом (пункт 1). Данная статья предусматривает различный порядок опровержения таких сведений в зависимости от особенностей их распространения (пункты 2 - 5), в частности если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, содержатся в документе, исходящем от организации, то этот документ подлежит замене или отзыву (пункт 3).

Подобное регулирование специальных способов защиты личных неимущественных прав не может расцениваться как неконституционное, позволяя суду, согласно пункту 6 той же статьи, установить - на основе обстоятельств конкретного дела - порядок опровержения порочащих сведений в иных случаях, кроме указанных в ее пунктах 2 - 5. При этом не исключено и применение других способов защиты, в том числе когда нарушение прав не связано с виновным поведением лица, причастного к распространению сведений (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 9 июля 2013 года N 18-П). Во всяком случае содержание и форма опровержения распространенной информации, которые могут быть различными с учетом фактических особенностей конкретного правоотношения, должны совершенно очевидно свидетельствовать, что эта информация является недостоверной.

3.1. Пункт 9 статьи 152 ГК Российской Федерации гарантирует гражданину, в отношении которого распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, право требовать возмещения убытков и компенсации морального вреда, причиненных распространением таких сведений.

В исключение из общего правила, предполагающего вину причинителя вреда, закон предусматривает безвиновную ответственность распространителя порочащих сведений (статьи 1064 и 1100 ГК Российской Федерации). Это - в совокупности с распределением бремени доказывания таких обстоятельств, как достоверность порочащих сведений, - повышает вероятность компенсации и потому укрепляет охрану чести, достоинства и деловой репутации. Сопутствующим результатом законодательного закрепления экономических стимулов воздерживаться от поведения, способного нанести ущерб этим конституционным ценностям, является и повышение стандарта добросовестности, если осуществление права или исполнение обязанности связано с риском умаления чести, достоинства или деловой репутации иного лица.

В пункте 52 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 года N 33 "О практике применения судами норм о компенсации морального вреда" разъяснено, что судам следует принимать во внимание содержание порочащих сведений и их тяжесть в общественном сознании, способ и длительность их распространения, степень их влияния на формирование негативного мнения о лице, которому причинен вред, то, насколько его достоинство, социальное положение или деловая репутация были затронуты, его нравственные и физические страдания и другие отрицательные для него последствия, его личность, общественное положение, должность, индивидуальные особенности.

3.2. К порочащим честь, достоинство или деловую репутацию можно отнести сведения о любом нарушении лицом правил поведения, принятых в соответствующем сообществе, особенно если такое нарушение сопровождалось негативной оценкой (порицанием) в форме привлечения нарушителя к ответственности. Восприятие сведений как достоверных и их

влияние на оценку третьими лицами степени порочности поведения может усиливаться, если сведения исходят от лица, обладающего властью и авторитетом, например от работодателя или его уполномоченного представителя. Порочащими могут быть признаны сообщенные от имени работодателя сведения о дисциплинарном проступке и о последовавшем за ним применении к работнику дисциплинарного взыскания.

В то же время важными составляющими профессиональной деятельности являются приобретение и поддержание профессиональных репутации и авторитета. Не является исключением, в частности, сфера высшего образования, с которой связано дело Е.А. Попковой, поскольку плодотворный учебно-воспитательный процесс и активная коммуникация с коллегами и научным сообществом немыслимы без опоры на признание, уважение, высокую оценку профессиональных и нравственных качеств членов коллектива. Как отметил Конституционный Суд Российской Федерации в Постановлении от 15 июля 2022 года N 32-П, эффективное решение задач, поставленных перед образовательными организациями высшего образования, возможно, по общему правилу, лишь при наличии квалифицированного и стабильного научно-педагогического коллектива, атрибутами которого, помимо высоких академических и научно-исследовательских достижений его членов, выступает и творческая атмосфера, складывающаяся в том числе за счет академических традиций и научных школ, осуществляющих долгосрочные научные и образовательные проекты и формирующих обычно продолжительное время в рамках отдельных подразделений или организации в целом. Научно-педагогической деятельности в таких организациях, как и любой педагогической деятельности, присуща особая значимость, проявляющаяся как в воспитательном воздействии на обучающихся, так и в обеспечении реализации ими права на образование в форме получения высшего профессионального образования, что способствует формированию квалифицированных специалистов самых разных профессий.

4. В постановлениях от 28 декабря 2022 года N 59-П и от 7 февраля 2023 года N 6-П Конституционный Суд Российской Федерации отметил, что требование о добросовестном поведении, с учетом положений статьи 75.1 Конституции Российской Федерации, в силу своей универсальности распространяется на любое взаимодействие между субъектами права во всех сферах. Требование поступать добросовестно вполне применимо и к случаям распространения информации, затрагивающей честь, достоинство и деловую репутацию гражданина, в том числе при осуществлении им своего права на труд. Реализуя право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности, а также право самостоятельно избирать методы организации коллективного труда, работодатель вправе различным образом реагировать на нарушения трудовой дисциплины: он может как привлекать сотрудника к дисциплинарной ответственности, так и воздерживаться от этого, ограничиваясь, например, устными разъяснениями. Соблюдению интересов работника, включая охрану его чести, достоинства и деловой репутации, в случае привлечения его к дисциплинарной ответственности служит установленное законом требование о соблюдении определенной процедуры: условия о получении от предполагаемого нарушителя объяснения, о сроках применения дисциплинарного взыскания и пр. (статьи 192 - 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

Имея целью укрепить дисциплину труда в коллективе, работодатель может не только по-разному реагировать на поведение работника, отклоняющееся от ожидаемого, но и разными способами информировать других работников, например, о своем отношении к лицам, пренебрегающим трудовыми обязанностями, о недопустимости такого поведения, о мерах, которые могут быть применены к нарушителям. Выбирая способы сообщения информации по вопросам трудовой дисциплины для целей организации труда, работодатель должен оценивать как минимум степень ее достоверности, вероятность отмены судом акта, отражающего выводы о неисполнении или ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, и определять целесообразность распространения сведений о лице, привлеченном к дисциплинарной ответственности, меру конкретизации обстоятельств допущенного работником нарушения. Содержание информации должно соответствовать цели ее распространения, должно быть

очевидно с ней связанным. Иначе - причем независимо от достоверности распространяемой информации - работодатель нарушает требование о добросовестном поведении в том, что касается чести, достоинства и деловой репутации работника.

В отличие от ознакомления самого работника (а если нужно - ограниченного числа сотрудников, непосредственно с ним связанных) с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания, размещение такого документа или сведений о нем в местах, доступных многим (например, на стендах деканата и кафедры, как это имело место в деле Е.А. Попковой), способно привлечь к этой информации, негативно характеризующей работника, повышенное внимание. При этом нельзя не учитывать предоставляемых современными мобильными устройствами с функцией фотофиксации, которые имеются почти у каждого, возможностей для обмена данными, позволяющих обеспечить широкому кругу лиц доступ к такой информации почти одновременно, тем более что она отлична от обыденной и потому вызывает особый интерес. Такая - в некоторой мере публичная - форма распространения сведений, избранная работодателем, в случае признания в последующем порочащих сведений недостоверными целиком или в части потенциально может причинить больший вред чести, достоинству и деловой репутации работника. Это обстоятельство следует принимать во внимание при определении мер, направленных, ввиду наличия такой необходимости, на опровержение подобных сведений.

4.1. Признание незаконным (недействительным) приказа (распоряжения) работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания очевидно не может отменить состоявшегося ранее факта его издания, информация о котором в этом смысле является достоверной. В то же время отмена такого приказа (распоряжения) судом может констатировать несостоятельность оснований для его принятия работодателем (т.е. необоснованность вывода о порочащем работником поведении, о совершении им дисциплинарного проступка) и (или) свидетельствовать о несоблюдении необходимой в подобных случаях процедуры, что, однако, также может опровергать, пусть и по формальным основаниям, связанным с ненадлежащим сбором и фиксацией данных о поведении работника, доказанность вывода о совершении работником дисциплинарного проступка.

Соответственно, несмотря на достоверность сведений об издании приказа (распоряжения), содержащаяся в нем информация о совершении работником дисциплинарного проступка в связи со вступлением в силу судебного решения о его отмене ввиду недоказанности факта дисциплинарного проступка не может считаться достоверной. При этом именно она, а не сам факт издания приказа (распоряжения), негативно воздействует на честь, достоинство и деловую репутацию работника, к которому она относится. Поэтому для целей защиты прав и законных интересов работника необходимо исходить из того, что свойство достоверности соответствующая информация утрачивает не с момента вступления в силу соответствующего судебного решения, а с момента издания работодателем приказа (распоряжения) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, что согласуется и с тем, что отмена приказа (распоряжения) работодателя как незаконного подразумевает его незаконность с момента издания.

Для оценки поведения работника, привлеченного к дисциплинарной ответственности, коллегами и иными лицами, получившими от работодателя негативно характеризующую работника информацию, может быть значимо то, что приказ (распоряжение) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности был отменен на основании решения суда, тем более в связи с недоказанностью дисциплинарного проступка. В связи с этим едва ли можно признать достаточным для опровержения распространенных сведений одно лишь удаление такого приказа (распоряжения) с мест его предшествующего размещения без сообщения причин, побудивших к тому работодателя, включая факт признания судом приказа (распоряжения) незаконным (недействительным).

4.2. Обязанность принять меры для восстановления чести, достоинства или деловой репутации обычно возникает по требованию самого потерпевшего, что отвечает принципу

осуществления гражданских прав по воле и в интересах участников гражданско-правовых отношений (пункт 2 статьи 1 ГК Российской Федерации).

В трудовых же правоотношениях, учитывая фактическое неравенство работодателя и работника, который является здесь слабой стороной и не всегда может заявить работодателю свои требования, обязанность распространить сведения о признании судом приказа (распоряжения) о применении к работнику дисциплинарного взыскания незаконным (недействительным) возникает независимо от инициативы работника, но в любом случае при условии предварительного с ним согласования. Такой стандарт добросовестного поведения работодателя обусловлен состоянием - обычным в большинстве сфер деятельности - зависимости работника от работодателя и опасением вызвать у работодателя неудовольствие работником, настойчиво защищающим свои права, создать восприятие работника как неудобного и конфликтного и тем самым - почву для предвзятого к нему отношения. Тем более что добросовестный работодатель - пользующийся своей управленческой властью в рамках, соответствующих ее предназначению, и проявляющий заботу о чести, достоинстве и деловой репутации работника, особенно когда на формирование представлений о таковых повлияли действия самого работодателя, - обязан распространить сведения о признании умаляющего честь, достоинство и деловую репутацию работника акта незаконным (недействительным) по своей инициативе, если это не противоречит разумно понимаемым интересам работника и сам работник в ходе предварительного согласования с ним таких действий не высказался против их совершения.

Обязанность работодателя распространить сведения о признании судом приказа (распоряжения) о применении к работнику дисциплинарного взыскания незаконным (недействительным) тем более не может отрицаться тогда, когда сам работник этого требует.

5. Из правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации следует, что право на судебную защиту, гарантированное каждому согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, предполагает наличие эффективных гарантий, позволяющих реализовать его в полном объеме и обеспечить восстановление в правах посредством правосудия, отвечающего критериям равенства и справедливости. Будучи универсальным средством защиты прав и свобод человека и гражданина, это право выполняет обеспечительно-восстановительную функцию в отношении всех других конституционных прав и свобод, что предопределено особой ролью судебной власти и ее вытекающими из Конституции Российской Федерации прерогативами по отправлению правосудия. Причем суды при рассмотрении дел обязаны исследовать фактические обстоятельства по существу, не ограничиваясь установлением формальных условий применения нормы, с тем чтобы право на судебную защиту не оказалось ущемленным (постановления от 6 июня 1995 года N 7-П, от 2 июля 1998 года N 20-П, от 28 декабря 2022 года N 59-П и др.). Иное искажало бы саму суть правосудия, являлось бы отступлением от провозглашенных в статьях 19 (часть 1) и 123 (часть 3) Конституции Российской Федерации принципов равенства всех перед законом и судом, осуществления судопроизводства на основе состязательности и равноправия сторон.

В случае, когда на основе фактических обстоятельств дела суд приходит к выводу, что распространение работодателем сведений о приказе (распоряжении) о применении к работнику дисциплинарного взыскания (сведений о факте его издания, о факте наложения дисциплинарного взыскания, о факте совершения дисциплинарного проступка) было недобросовестным, не исключается наступление гражданско-правовой ответственности распространителя перед потерпевшим в форме возмещения убытков и (или) компенсации морального вреда.

Однако, как указал Конституционный Суд Российской Федерации, отсутствие оснований для привлечения к ответственности распространителя информации в качестве способа защиты прав потерпевшего не означает, что эти права не подлежат защите иными способами, такими как восстановление положения, существовавшего до нарушения права, и пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения (статья 12 ГК Российской Федерации).

Федерации). Правам гражданина, о котором распространены сведения, порочащие его честь, достоинство или деловую репутацию, должно быть отдано предпочтение, с тем чтобы доброе имя гражданина в любом случае было восстановлено. Возложение на лицо, которое имеет возможность без ущерба для своих прав и законных интересов удалить сведения, признанные судом не соответствующими действительности, обязанности выполнить, как только ему об этом стало известно, необходимые действия (состоящие, по сути, в исполнении вступившего в законную силу судебного решения) не может рассматриваться ни как чрезмерное обременение, ни как несоразмерное ограничение его прав (Постановление от 9 июля 2013 года N 18-П).

Соответственно, на лицо, добросовестно реализовавшее свое право распространять информацию о правоприменительном акте, хотя и порочащую другое лицо, но предположительно достоверную - до признания такого акта судом незаконным (недействительным), суд может возложить обязанность опровергнуть данную информацию путем сообщения лицам, осведомленным о таком акте, сведений о состоявшемся судебном решении, об основаниях его принятия, о других обстоятельствах, знание о которых в совокупности может восстановить состояние чести, достоинства и деловой репутации лица, в чьем отношении распространены порочащие сведения. Такая обязанность представляет собой не меру ответственности за виновное правонарушение, а способ защиты права, что предполагает возможность обращения потерпевшего в суд за защитой нарушенного права, если эта обязанность не будет исполнена работодателем в добровольном порядке.

При этом в ситуации, когда затрагивающие гражданина сведения о правоприменительном акте работодателя, в частности о привлечении к дисциплинарной ответственности, распространены до признания судом такого акта незаконным (недействительным), возложение на работодателя обязанности возместить работнику убытки или компенсировать моральный вред в связи с распространением этих сведений при отсутствии недобросовестности или нарушения обязанности опровергнуть ранее распространенные сведения противоречило бы требованию сбалансированности конституционных прав и свобод (что, безусловно, не отрицает возможности применения этих мер при наличии для этого установленных Гражданским кодексом Российской Федерации оснований за сам факт издания приказа (распоряжения)).

6. С учетом сказанного сам по себе пункт 1 статьи 152 ГК Российской Федерации позволяет оценить распространенные в отношении работника (в том числе Е.А. Попковой) сведения о факте совершения им дисциплинарного проступка как не соответствующие действительности в случае отмены судом приказа (распоряжения) работодателя о применении к работнику дисциплинарного взыскания в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка, а значит, позволяет возложить на работодателя обязанность опровергнуть эти сведения. Иное истолкование данной нормы входит в противоречие с положениями Конституции Российской Федерации об охране государством достоинства личности и о недопустимости его умаления (статья 21, часть 1), о праве каждого на защиту своей чести и доброго имени (статья 23, часть 1), о недопустимости при осуществлении прав и свобод человека и гражданина нарушать права и свободы других лиц (статья 17, часть 3), о праве защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом (статья 45, часть 2), о праве на судебную защиту (статья 46, часть 1) и об уважении человека труда (статья 75.1).

Таким образом, пункт 1 статьи 152 ГК Российской Федерации не противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования предполагает, что если приказ (распоряжение) работодателя, которым работник привлечен к дисциплинарной ответственности и информация о котором распространена работодателем, признан незаконным (недействительным) в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка и отменен в судебном порядке, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, презюмируются не соответствующими действительности с момента его издания. Это предполагает наряду с другими предусмотренными законом

последствиями возложение судом на работодателя, если он уклоняется от действий по опровержению содержащихся в таком приказе (распоряжении) сведений или осуществляет опровержение способом, не позволяющим в полной мере восстановить доброе имя работника, по требованию работника обязанности распространить тем же способом, которым распространены сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом), информацию об отмене судом этого решения, чтобы из нее было очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

Придание данной норме иного смысла препятствовало бы достижению справедливого баланса прав и обязанностей распространителя информации и лица, чьи права и интересы затронуты этой информацией, а потому вступало бы в противоречие с Конституцией Российской Федерации, ее статьями 1, 15 (части 1 и 2), 17 (часть 3), 21 (часть 1), 23 (часть 1), 45 (часть 2), 46 (часть 1), 55 (часть 3) и 75.1.

Опровержение работодателем указанных сведений не исключает принятия иных мер, направленных на восстановление чести, достоинства и деловой репутации работника, в том числе возмещения потерпевшему убытков и компенсации причиненного ему морального вреда в случае недобросовестного распространения содержащихся в правоприменительном акте порочащих сведений, в частности при его заведомой юридической несостоятельности, дававшей распространителю основания предполагать с высокой степенью вероятности, что такой акт может быть признан в установленном порядке незаконным (недействительным), или если содержание либо само распространение порочащих сведений не отвечало разумно понимаемым целям деятельности в соответствующей сфере и если распространение этих сведений не являлось очевидно необходимым, а также если обязанность надлежаще опровергнуть сведения, содержащиеся в отмененном судом правоприменительном акте, не исполнена добровольно.

Исходя из изложенного и руководствуясь статьями 6, 47.1, 71, 72, 74, 75, 78, 79 и 100 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации", Конституционный Суд Российской Федерации

постановил:

1. Признать пункт 1 статьи 152 ГК Российской Федерации не противоречащим Конституции Российской Федерации, поскольку - по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего правового регулирования - он предполагает, что если приказ (распоряжение) работодателя, которым работник привлечен к дисциплинарной ответственности и информация о котором распространена работодателем, признан незаконным (недействительным) в связи с недоказанностью факта дисциплинарного проступка и отменен в судебном порядке, то содержащиеся в нем и распространенные сведения о совершении работником дисциплинарного проступка, являющиеся порочащими честь, достоинство или деловую репутацию работника, презюмируются не соответствующими действительности с момента его издания. Это предполагает наряду с другими предусмотренными законом последствиями возложение судом на работодателя, если он уклоняется от действий по опровержению содержащихся в таком приказе (распоряжении) сведений или осуществляет опровержение способом, не позволяющим в полной мере восстановить доброе имя работника, по требованию работника обязанности распространить тем же способом, которым распространены сведения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности (или аналогичным, но во всяком случае таким же по охвату аудитории и по доступности такой информации способом), информацию об отмене судом этого решения, чтобы из нее было очевидно, что сведения о совершении работником дисциплинарного проступка не соответствуют действительности.

2. Выявленный в настоящем Постановлении конституционно-правовой смысл пункта 1 статьи 152 ГК Российской Федерации является общеобязательным, что исключает любое иное его истолкование в правоприменительной практике.

3. Правоприменительные решения по делу гражданки Попковой Елены Александровны, вынесенные на основании пункта 1 статьи 152 ГК Российской Федерации в истолковании, расходящемся с его конституционно-правовым смыслом, выявленным в настоящем Постановлении, подлежат пересмотру в установленном порядке.

4. Настоящее Постановление окончательно, не подлежит обжалованию, вступает в силу со дня официального опубликования, действует непосредственно и не требует подтверждения другими органами и должностными лицами.

5. Настоящее Постановление подлежит незамедлительному опубликованию в "Российской газете", "Собрании законодательства Российской Федерации" и на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru).

Конституционный Суд
Российской Федерации

Телефон и e-mail сами по себе не являются персональными данными

Страховая компания успешно оспорила действия Роскомнадзора по признанию обработки персональных данных пользователей своего сайта неправомерной. Обвинения ведомства касались, в том числе, формы "Заявка на оформление полиса", которая запрашивала у посетителей сайта их телефон и адрес электронной почты.

Суды указали, что:

- данная форма не подразумевает сбора персональных данных в контексте определения "персональные данные", содержащегося в п. 1 ст. 3 Закона о персональных данных, поскольку **не используется для идентификации потребителя** финансовых услуг с целью заключения договора страхования, а является формой обратной связи для последующего контакта сотрудника продающего подразделения общества с потенциальным клиентом, которым кроме физического лица также может выступать ИП или юридическое лицо;

- персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных). При этом форма "Заявка на оформление полиса" не содержит полей, предусматривающих **указание данных, позволяющих определить (идентифицировать) конкретное физическое лицо**, поскольку запрашивает только "Форму обращения", "e-mail", "телефон",

- совокупность данных, получаемых страховой компанией посредством формы "Заявка на оформление полиса", не обеспечивает возможности доподлинно определить конкретное физическое лицо, которому принадлежит номер телефона и/или адрес электронной почты, поскольку форма не подразумевает предоставления полных "ФИО" и/или иных идентификаторов, таких как "Номер документа удостоверяющего личность", "ИНН", "СНИЛС", "Дата и место рождения", в особенности принимая во внимание тот факт, что в форме могут быть указаны номер телефона и адрес электронной почты, принадлежащие юридическому лицу или иному физическому лицу, не являющемуся заявителем формы;

- утверждение Управления Роскомнадзора о том, что адрес электронной почты является персональными данными лица его зарегистрировавшего, так как обладает "двумя важными свойствами: неизменностью при присвоении и уникальностью", признано несостоятельным, поскольку по аналогии с номером телефона, без наличия дополнительных идентификаторов, невозможно по одному лишь адресу электронной почты определить конкретное физическое лицо, которому он принадлежит;

- более того, адрес электронной почты фактически не обладает свойством "абсолютной неизменности", потому что в случае расторжения пользовательского соглашения с электронным почтовым сервисом, удаления электронного почтового ящика с сервера (по любым причинам), в том же домене может быть зарегистрирован точно такой же адрес электронной почты за новым пользователем, также, как в случае расторжения договора с оператором телефонной связи телефонный номер может быть передан новому абоненту.

Верховный Суд Российской Федерации согласился с указанной позицией и отказал Роскомнадзору в пересмотре дела.

Определение Верховного Суда Российской Федерации от 21.07.2023 №305-ЭС23-12160

Определение Верховного Суда РФ от 21.07.2023 № 305-ЭС23-12160 по делу №А40-139096/2022

Судья Верховного Суда Российской Федерации Иваненко Ю.Г., изучив кассационную жалобу Управления Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Центральному федеральному округу (далее - управление) на решение Арбитражного суда города Москвы от 20.10.2022, постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 11.01.2023 и постановление Арбитражного суда Московского округа от 30.03.2023 по делу N А40-139096/2022 по заявлению общества с ограниченной ответственностью "Страховая компания "Арсеналь" (далее - общество) о

признании незаконными действий по признанию неправомерной обработки персональных данных,

установил:

доводы кассационной жалобы не подтверждают наличие оснований, предусмотренных статьями 291 6, 291 11 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, для передачи жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации и пересмотра обжалуемых судебных актов, поскольку не позволяют сделать вывод о том, что при рассмотрении дела допущены нарушения норм материального права и (или) норм процессуального права, приведшие к судебной ошибке существенного и непреодолимого характера.

Разрешая спор, суды руководствовались положениями статей 65, 71, 198, 200, 201 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных", Закона Российской Федерации от 27.11.1992 N 4015-I "Об организации страхового дела в Российской Федерации" и исходили из того, что действия управления не соответствуют требованиям законодательства и нарушают права и законные интересы общества в сфере предпринимательской и иной экономической деятельности, в связи с чем заявленные обществом требования удовлетворили.

Обжалуя судебные акты в Верховный Суд Российской Федерации, управление приводит доводы, которые являлись предметом рассмотрения судов и получили правовую оценку с учетом установленных обстоятельств дела.

Переоценка доказательств и установление фактических обстоятельств по делу в силу части 3 статьи 291 14 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации не входят в полномочия Судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации.

Руководствуясь статьями 291 6, 291 8 Арбитражного процессуального кодекса Российской Федерации, судья Верховного Суда Российской Федерации

определил:

отказать Управлению Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Центральному федеральному округу в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации.

Судья Верховного Суда Российской Федерации

Ю.Г. Иваненко

Существенно повышены размеры штрафов за неисполнение обязанностей в области воинского учета

Президент Российской Федерации подписал закон, которым вносятся соответствующие поправки в КоАП РФ.

Так, в новой редакции изложена ст.21.5 КоАП РФ об ответственности за неисполнение гражданами обязанностей по воинскому учету. Сейчас данной статьей предусмотрено наказание в виде предупреждения или наложения административного штрафа в размере от 500 до 3 000 рублей. Из ее новой редакции следует, что:

- штраф за неявку гражданина без уважительной причины в указанные в повестке военного комиссариата время и место либо по вызову иного органа, осуществляющего воинский учет, будет составлять от 10 до 30 тысяч рублей;

- за несообщение в установленном порядке сведений об изменении семейного положения, образования, места работы (учебы) или должности, сведений о переезде на новое место пребывания, не подтвержденных регистрацией, штраф будет взиматься в размере от 1 до 5 тысяч рублей;

- штрафовать за несообщение в установленном порядке сведений о выезде из РФ на срок более 6 месяцев или въезде в РФ, либо неявку в военный комиссариат в установленный срок в случае наступления указанных событий будут на сумму от 5 до 15 тысяч рублей;

- а за несообщение в установленном порядке гражданином, подлежащим призыву на военную службу, о выезде в период проведения призыва на срок более 3 месяцев с места жительства или места пребывания, в том числе не подтвержденных регистрацией по месту жительства и (или) месту пребывания, штраф будет взиматься в размере от 10 до 20 тысяч рублей.

Также изменения внесены и в другие статьи главы 21 КоАП РФ, устанавливающие ответственность за:

- непредставление в военный комиссариат или в иной орган, осуществляющий воинский учет, списков граждан, подлежащих первоначальной постановке на воинский учет;

- неоповещение граждан о вызове их по повестке военного комиссариата или иного органа, осуществляющего воинский учет;

- непредставление сведений, необходимых для ведения воинского учета;

- уклонение от медицинского обследования;

- умышленные порчу или утрату документов воинского учета.

А глава 19 КоАП РФ дополнена новой статьей, устанавливающей ответственность за неказание содействия военным комиссариатам в их мобилизационной работе при объявлении мобилизации.

Федеральный закон от 31.07.2023 № 404-ФЗ «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

Вступит в силу 1 октября 2023 года.

Арендаторы, которым находящийся в публичной собственности участок был предоставлен до 01.03.2015, смогут заключить новый договор на 5 лет без проведения торгов

Статья 3 Закона о введении в действие Земельного кодекса Российской Федерации (далее – ЗК РФ) дополнена положением, закрепляющим перечень условий, при которых арендатор земельного участка, находящегося в государственной или муниципальной собственности (в том числе арендатор, договор аренды которого возобновлен на неопределенный срок), которому такой земельный участок был предоставлен до 1 марта 2015 года, **однократно** имеет право заключить новый договор аренды такого земельного участка сроком на 5 лет без проведения торгов в порядке, установленном ст. 39.14 - 39.17 ЗК РФ.

Это будет возможно при условии, что:

1) заключение нового договора аренды такого земельного участка с данным арендатором без проведения торгов не может осуществляться в соответствии с пунктами 3 и 4 ст. 39.6 ЗК РФ;

2) цели использования земельного участка по новому договору аренды идентичны целям использования по ранее заключенному договору;

3) земельный участок был предоставлен данному арендатору не для целей строительства, реконструкции и (или) эксплуатации зданий и (или) сооружений, являющихся объектами капитального строительства, и на нем отсутствуют объекты капстроительства;

4) на дату обращения арендатора с заявлением о заключении нового договора аренды у него отсутствует задолженность по арендной плате за два и более периода ее уплаты, предусмотренных ранее заключенным договором;

5) на дату обращения арендатора с заявлением о заключении нового договора аренды земельного участка у органа госвласти или местного самоуправления отсутствует информация о выявленных в рамках государственного земельного надзора и неустраненных нарушениях законодательства при использовании этого земельного участка;

6) такой земельный участок испрашивается арендатором не для целей размещения нестационарных торговых объектов, рекламных конструкций или иных объектов, которые могут быть размещены на земельном участке без его предоставления, установления сервитута;

7) такой земельный участок испрашивается арендатором не для использования в целях, предусмотренных ст. 39.37 ЗК РФ.

Федеральный закон от 24.07.2023 №370-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»

Вступил в силу с 4 августа 2023 года.

Повышение призывного возраста и другие изменения законодательства о воинской обязанности

В Закон о воинской обязанности внесены изменения, предусматривающие повышение с 1 января 2024 года верхней границы **призывного возраста** с 27 до 30 лет. Нижняя его граница - 18 лет - останется неизменной, хотя при внесении законопроекта разработчики объявляли о плане поэтапно в течение трех лет повысить ее до 21 года.

Помимо этого, уточняется порядок применения к гражданам, подлежащим призыву на военную службу, временных **ограничительных мер**, направленных на обеспечение их явки по повестке в военкомат, а также процедура внесудебного обжалования решений по связанным с воинским учетом и призывом вопросам. Эти поправки вступили в силу 4 августа - со дня их официального опубликования.

Так, обеспечительная мера в виде запрета на выезд за пределы России будет действовать со дня размещения повестки в создаваемом в соответствии с апрельскими поправками в Закон о воинской обязанности Реестре направленных (врученных) повесток. Ранее предусматривалось, что данная мера применяется с даты, когда повестка считается врученной (эта дата зависит от способа вручения повестки, но в любом случае не может быть позднее 7 дней с даты размещения повестки в Реестре повесток).

На период до начала эксплуатации Реестра повесток (поэтапный ввод соответствующих информационных систем в эксплуатацию планируется начать в 2024 году) установлены временные переходные правила.

В этот период запрет на выезд из России будет применяться со дня направления повестки призывнику (в том числе по месту работы (учебы) для ее вручения ответственным за военно-учетную работу сотрудником) либо со дня непосредственного вручения повестки работником военкомата лично под расписку.

Кроме того, уточняется, что временные обеспечительные меры применяются в случае неявки по повестке в отношении не только граждан, состоящих на воинском учете, но и лиц, которые на учете **хотя и не состоят, но обязаны состоять**.

Также скорректированы требования к **содержанию и порядку рассмотрения жалобы** в призывную комиссию субъекта РФ на решения, принимаемые в связи с постановкой граждан на воинский учет и призывом. В частности, в жалобе, помимо прочего, нужно будет указывать реквизиты документа, удостоверяющего личность, СНИЛС (при наличии), адрес электронной почты и номер контактного телефона. Срок рассмотрения жалобы будет исчисляться не в календарных, а в рабочих днях (5 дней при подаче жалобы непосредственно в призывную комиссию субъекта РФ и 7 дней в случае ее направления через МФЦ).

Предусматривается возможность продления срока рассмотрения жалобы на период до 10 рабочих дней, если это необходимо для проведения в отношении гражданина медицинского освидетельствования или медицинского обследования.

Поправками из Закона о воинской обязанности исключены положения, предусматривающие возможность **подачи досудебной жалобы представителем** по доверенности. Таким образом, обжаловать в призывную комиссию субъекта РФ решения, принимаемые в связи с постановкой на воинский учет и призывом, сможет только сам призывник, либо - если он не достиг совершеннолетия - его законный представитель.

Важно! После принятия рассматриваемого закона в Госдуму был внесен законопроект, которым предлагается восстановить право на досудебное обжалование указанных решений не только через законного, но и другого полномочного представителя.

Внесен ряд других изменений в законодательство о воинской обязанности.

Федеральный закон от 04.08.2023 №437-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Вступил в силу с 4 августа 2023 года.

Федеральный закон от 04.08.2023 №439-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Вступил в силу с 4 августа 2023 года, за исключением пунктов 1, 2 и 7 статьи 1, статьи 3 настоящего Федерального закона, которые вступают в силу с 1 января 2024 года.

Ненормированный рабочий день

У работодателя может быть установлен режим ненормированного рабочего дня.

Важно! Режим ненормированного рабочего дня является одним из вариантов работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени (статья 97 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работник привлекается к работе в режиме ненормированного рабочего дня в случае, если выполняемая трудовая функция не подлежит нормированию. Если норма выработки установлена - работник привлекается к сверхурочной работе.

Режим ненормированного рабочего дня включает в себя несколько условий:

1) работа за пределами установленной работнику продолжительности рабочего времени;
2) работник привлекается к работе сверх продолжительности рабочего времени эпизодически;

Важно! Исходя из судебной практики, эпизодическим является привлечение к работе не более 3 раз в неделю.

3) работник привлекается к работе по письменному распоряжению (приказу) работодателя;

4) должность работника (или выполняемая работа) включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем;

Важно! Если должность работника не включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, привлечение работника к работе за пределами установленной ему продолжительности рабочего времени будет оплачиваться как сверхурочная работа.

5) за работу в режиме ненормированного рабочего дня работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

Важно! Работодатель обязан определить порядок предоставления и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, указав это в коллективном договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка (часть 1 статьи 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

б) продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не может быть менее 3 календарных дней.

Важно! Работа в режиме ненормированного рабочего дня оплачивается как обычная работа (без применения повышающих ставок).

Работодатель обязан ознакомить работника с установлением ему режима ненормированного рабочего дня на стадии заключения трудового договора. Кроме того, необходимо ознакомить работника с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем, если замещаемая им должность предполагает работу в указанном режиме.

Важно! Работодатель обязан предоставлять работнику, замещающему должность, включенную в перечень, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск независимо от того, привлекался он к работе в режиме ненормированного рабочего дня или нет.

Отказ работодателя от предоставления отпуска за ненормированный рабочий день в связи с тем, что работник не привлекался в течение года к работе в режиме ненормированного рабочего дня, является незаконным.

Максимальная продолжительность ежедневной работы в режиме ненормированного рабочего дня законом не установлена.

Если работник по собственной инициативе (без приказа/распоряжения работодателя) продолжает выполнение трудовой функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, такая работа не считается выполненной в режиме ненормированного рабочего времени.