*Законодательство*

**Разъяснили, нужно ли предоставлять работникам торговли специальные перерывы**

Роструд отметил, что работникам торговли необязательно предоставлять специальные перерывы, которые включаются в рабочее время. Их можно предусмотреть в ПВТР с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

*Письмо Роструда от 12.07.2022 N ПГ/16860-6-1* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=212351&dst=100001&date=07.08.2022)*)*

*Разъясняющие письма органов власти*

*Судебная практика*

8 АВГУСТА

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Суды напомнили: работница может расторгнуть соглашение об уходе, если узнала о беременности**

Заключенный с сотрудницей трудовой договор расторгли по соглашению сторон, выплатили ей компенсацию. После ухода она узнала о том, что беременна, хотела аннулировать соглашение, но ей отказали.

Три инстанции поддержали работницу. Она отказалась уходить, поскольку узнала о своем положении. Если ее волеизъявления нет, то фактически ее уволили по инициативе работодателя, что нарушает запрет. Работницу восстановили, а сумму компенсации не взыскали.

*Определение 3-го КСОЮ от 22.06.2022 N 88-9320/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=63121&dst=100003&date=07.08.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Суды поддержали увольнение работника, который прогуливал учебу**

Сотрудника откомандировали на 5 дней для повышения квалификации. Он посетил только одно из занятий и не пришел на итоговый экзамен. После отчисления из института его уволили за прогул. Работник оспорил это увольнение, сославшись на то, что командировочные ему перечислили только на второй день обучения.

Три инстанции поддержали работодателя. Сотрудник не посещал занятия, а значит, отсутствовал на рабочем месте. Уважительных причин не ходить на учебу у него не было, а потому увольнение за прогул правомерно.

*Определение 5-го КСОЮ от 31.05.2022 N 88-5074/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ005&n=27846&dst=1000000001&date=07.08.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Приказ о сокращении издали в день отгула – суд не увидел нарушения**

Работник оспорил сокращение в суде. Приказ издали, когда он находился в отгуле. Поэтому он узнал о сокращении позднее. Он счел, что так от него скрыли вакансию, которая имелась на дату издания приказа.

Три инстанции поддержали работодателя. Он вправе издать приказ о сокращении независимо от того, находится ли сотрудник на работе. Срок уведомления работника не нарушили. Увольнение признали законным.

*Определение 8-го КСОЮ от 07.07.2022 N 88-10873/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ008&n=73368&dst=100003&date=07.08.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

*Аналитика*

**Безопасность работников при разъездной работе**

Современный ритм жизни требует адаптации людей к новым условиям. Становятся все более популярными и востребованными новые профессии и специальности, помогающие увеличивать разделение труда под новые цели. Помимо сложных технологий важными становятся работы, обеспечивающие доставку товаров, услуг и документов в разные точки городов и населенных пунктов. При этом старые, хорошо зарекомендовавшие себя профессии медицинских работников, электриков и сантехников, которые фактически «доставляют» свой труд на дом, по-прежнему незаменимы.

В случаях, когда работа осуществляется не по месту нахождения предприятия, довольно остро стоит вопрос о несоблюдении работодателем правил охраны труда, что порой приводит к травмам на производстве и к несчастным случаям. Предлагаем ознакомиться с тем, как суды рассматривают подобные вопросы на практике.

*Статья: «Безопасность работников при разъездной работе» (Митрахович А.) («Трудовое право», 2022, N 6) (**офлайн**/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=303563&dst=100008&date=07.08.2022)*)*

*Финансовые и кадровые консультации*