**Мой руководитель по собственной инициативе без моего согласия на период временной нетрудоспособности другого работника возложил на меня его обязанности, законно ли это?**

Возложение на работника дополнительной работы в период отсутствия другого работника возможно только с согласия работника и за дополнительную плату (ст. 60.2 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Работник вправе отказаться, а работодатель отменить поручение о выполнении дополнительной работы досрочно, предупредив об этом друг друга в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

Вместе с тем, если работник является заместителем отсутствующего работника и соответствующие обязанности указаны в его должностной инструкции или трудовом договоре, выполнение таких обязанностей не требует получения согласия работника.

Таким образом, если Вы не являетесь заместителем отсутствующего работника, в данном случае действия Вашего руководителя неправомерны.

**Что относится к персональным данным?**

Персональные данные - любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

Поскольку законодательство не содержит конкретного перечня персональных данных, к таковым может быть отнесена любая информация о гражданах, в частности: фамилия, имя, отчество; пол, возраст; образование, квалификация и т.п.; контактная информация (адрес, номер телефона и т.п.); семейное положение, наличие детей; факты биографии; финансовое положение; фотография, используемая для установления личности (

Персональные данные - конфиденциальная информация исходя из ст. 7 Закона о персональных данных, согласно которой лица, получавшие доступ к персональным данным, по умолчанию должны соблюдать их конфиденциальность.

**Как поступать при получении травмы на территории торгового объекта?**

Нередки случаи, когда посетители торговых объектов получают травмы в магазинах и торговых центрах, чаще всего при падении.

По данному вопросу гражданам дал разъяснение Верховный Суд, встав на защиту покупательницы, которая поскользнулась на обледеневшей лестнице при входе в магазин и получила травму в результате падения, в связи с чем потребовала с собственника и арендатора торгового помещения компенсацию морального вреда и потребительский штраф.

Пострадавшая получила травму при входе в магазин, куда шла с целью совершить покупку, а потребителем является гражданин, не только совершивший покупку, но и имеющий такое намерение. Коллегия Верховного Суда по гражданским делам установила, что продавец обязан обеспечить безопасные условия для здоровья потребителей и сохранности их имущества, а также отметила, что суды первой, апелляционной и кассационной инстанций ошибочно не применили Закон «О защите прав потребителей».

Более того, покупатель после падения совершил покупку. Если обязательство возникло из причинения вреда, это не значит, что взаимодействия сторон нельзя определить, как отношения продавца и потребителя, указал ВС. Если посетитель магазина получил травму, связанную с организацией территории торгового объекта ненадлежащим образом, он имеет полное право обратиться в суд.

Также следует обратиться в медицинское учреждение для фиксации вреда здоровью (при этом указать, в каком именно торговом объекте получена травма), установить виновника причинения вреда, в чьи обязанности входит содержание территории или помещения.

**Запрещено ли высаживать инвалидов I группы из общественного транспорта?**

Федеральным законом от 04.08.2023 № 484-ФЗ внесены изменения в статью 20 Федерального закона «Устав автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта», которые направлены на обеспечение безопасности инвалидов в общественном транспорте и их социальной защиты в трудной жизненной ситуации.

Запрещается высаживать из транспорта инвалидов I группы, которые едут без сопровождения, если они забыли социальную карту, не успели и не смогли купить билет.

Аналогичный запрет в феврале 2021 года был введен в отношении детей до 16-ти лет.

Настоящий закон вступает в силу с 01.09.2024.

**Работодателем я привлечен к дисциплинарной ответственности. С приказом я не согласен. Как я могу его обжаловать?**

Дисциплинарный проступок - это виновное неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником его трудовых обязанностей.

Правом привлечения к дисциплинарной ответственности обладает исключительно работодатель.

В случае несогласия приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности работник вправе обжаловать в государственную инспекцию труда, органы прокуратуры, суд.

В соответствии со ст.392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы. При пропуске этих сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом.

При этом, если государственным инспектором труда при рассмотрении обращения выявлены нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, он вправе выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Вместе с тем, в соответствии со ст.357 ТК РФ такое предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения в случае несогласия с ним.

Органы прокуратуры также по результатам рассмотрения обращения в случае выявления нарушений вправе внести работодателю представление об устранении выявленных нарушений или протест с требованием отмены приказа, принятого работодателем с нарушением требований законодательства (ч.3 ст.22 ФЗ «О прокуратуре РФ»).

При этом в случае несогласия в представлением или протестом прокуратуры работодатель также вправе их обжаловать в судебном порядке.

Также работник в случае несогласия с приказом о привлечении его к дисциплинарной ответственности вправе обжаловать его суд (ст.391 ТК РФ).

Способ защиты нарушенных трудовых прав определяется работником самостоятельно.