




МКПЦН-Консультант



ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

ЯНВАРЬ 2023

Тел.: +7 (495) 201-02-20,
info@nalogov.net

www.nalogov.net



СОДЕРЖАНИЕ

Новости трудового законодательства 3

Актуальные решения судов 5

Решение неурегулированных вопросов 7



НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. Разработаны изменения в ТК РФ об электронном документообороте в сфере охраны труда

В Госдуму РФ внесли поправки к ТК РФ, согласно которым разрешается ведение в электронном виде документов, которые подтверждают факт прохождения работниками инструктажей по охране труда. Данное правило не будет распространяться на документы по целевому инструктажу, проводимому перед следующими видами работ:

- ✓ *повышенной опасности;*
 - ✓ *не относящихся к основному технологическому процессу;*
 - ✓ *по ликвидации чрезвычайных ситуаций и др.*
- Также поправки регулируют вопрос об электронных подписях, используемых в электронном документообороте:
- ✓ *работодатель сможет использовать только усиленную квалифицированную электронную подпись;*
 - ✓ *работники смогут воспользоваться не только усиленной квалифицированной ЭП, но и усиленной неквалифицированной ЭП.*

Подробнее: проект Федерального закона № 270457-8.

2. Минтруд предоставил разъяснения о возможности дистанционного обучения по охране труда

Минтруд рассмотрел вопрос о прохождении обучения по охране труда в дистанционной форме.

Так, в соответствии с п. 66 Правил обучения и проверки знаний требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 (далее – Правила), допускается проведение обучения работников требованиям охраны труда с использованием дистанционных технологий. При этом должны быть предусмотрены:

- ✓ *обеспечение работников нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда;*

- ✓ *обмен информацией между работниками и лицами, проводящими обучение требованиям охраны труда, посредством системы электронного обучения;*
- ✓ *участие обучающихся в интернет-конференциях, вебинарах;*
- ✓ *администрирование процесса обучения требованиям охраны труда на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».*

Исходя из этого, Минтруд указал, что работники могут проходить обучение дистанционно в виде изучения теоретической части программ обучения требованиям охраны труда.

Однако проведение обучения по программе требованиям охраны труда исключительно в дистанционном формате невозможно ввиду необходимости прохождения практических занятий по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ, предусмотренных Правилами.

Подробнее: письмо Минтруда России от 15.12.2022 № 15-2/ООГ-3215.

3. Обучение по охране труда не является образовательной деятельностью

Согласно ст. 219 ТК РФ обучение по охране труда – процесс получения работниками, в том числе руководителями организаций, а также работодателями – индивидуальными предпринимателями знаний, умений, навыков, позволяющих формировать и развивать необходимые компетенции с целью обеспечения безопасности труда, сохранения жизни и здоровья.

В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить обучение по охране труда и направить работника на обучение в порядке, установленном в том числе Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (далее – Правила).

Минтруд разъяснил, что согласно п. 3 Правил обучение по охране труда относится к профилактическим мероприятиям, направленным на предотвра-





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

щение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий. Это специализированный процесс получения знаний, умений и навыков.

Таким образом, в соответствии с российским законодательством обучение по охране труда не относится к образовательной деятельности.

Подробнее: письмо Минтруда России от 27.12.2022 № 15-2/ООГ-3348.



АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Генеральный директор не вправе сам себе выписывать премии

Генеральный директор общества в течение двух лет начислял себе премии приказами, получая заработную плату в большем размере, чем это было предусмотрено трудовым договором.

Общество подало на него в суд иск о взыскании сумм неправомерно начисленных премий, размер которых составил более 14 миллионов рублей.

Так, устав общества не наделял генерального директора соответствующим правом. Участники не давали согласия на это и не принимали решения о премировании генерального директора.

Также они не устанавливали ему выплату заработной платы в повышенном размере.

Таким образом, общество посчитало, что имело место безосновательное начисление заработной платы в большем размере, повлекшее уменьшение имущества общества.

Первая, апелляционная и кассационная инстанции отказали в удовлетворении требований, полагая, что директор, являясь руководителем общества, был уполномочен поощрять работников согласно положениям локальных нормативных актов организации. Указанные акты предусматривали выплату премий работникам, а генеральный директор выполнял свои обязанности добросовестно.

Более того, ни учредительные документы, ни локальные акты не запрещали генеральному директору назначать себе стимулирующие выплаты, которые входили в систему оплаты труда.

Однако Верховный суд признал выводы нижестоящих судов ошибочными и направил дело на новое рассмотрение.

Так, природа отношений между участниками общества и единоличным исполнительным органом общества не наделяет последнего правом без воли участников устанавливать условия выплаты премии за выполнение своих обязанностей.

Вопросы определения вознаграждения генерального директора, а также его увеличения являются компетенцией общего собрания участников общества (в отдельных случаях – совета директоров/наблюдательного совета общества).

Таким образом, ВС РФ пришел к выводу, что генеральный директор вправе издавать приказы о применении мер поощрения в отношении подчиненных ему работников общества, но не в отношении самого себя. Иное приводило бы к конфликту интересов.

Поскольку генеральный директор сам увеличил размер своего вознаграждения и издавал приказы о премировании себя без согласия (одобрения) вышестоящего органа управления общества, то допустимо привлечь его к имущественной ответственности ввиду нарушения интересов общества и недобросовестности поведения.

Подробнее: определение Верховного суда РФ от 16.12.2022 № 305-ЭС22-11727.

2. Увольнение за непрохождение испытания без указания на неисполненные обязанности неправомерно

Работник не выдержал испытательный срок и был уволен. Основанием для увольнения значились служебные записки, согласно которым сотрудник, помимо прочего, отказывался от выполнения поручений, пререкался с начальством, отвлекался во время работы. Работник не согласился с увольнением и обратился в суд.

Суд первой инстанции посчитал увольнение правомерным.

Но суды апелляционной и кассационной инстанций встали на сторону работника, указав, что работодатель нарушил процедуру признания работника не выдержавшим испытание.

Так, в уведомлениях работодателя и в приказе об увольнении отсутствуют:

- ✓ *причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора;*
- ✓ *не конкретизированы должностные обязанности, которые не исполнил работник;*
- ✓ *фактические обстоятельства, которые привели работодателя к выводу о неудовлетворительных результатах испытания.*

Также суды отметили, что нарушения из докладных записок не соотносятся с обязанностями из





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

должностной инструкции. Работодатель не провел оценку того, насколько эти нарушения повлияли на исполнение работником трудовых обязанностей.

Подробнее: определение 1-го КСОЮ от 21.11.2022 № 88-30187/2022.

3. Общая длительность срочных договоров, заключенных на период отсутствия основных работников, может превышать 5 лет

Работодатель принял работника для замещения должности временно отсутствующего работника. Впоследствии работник был дважды переведен:

- ✓ в другой отдел на ту же должность другого отсутствующего работника;
- ✓ на другую должность на время отсутствия третьего работника.

Когда третий сотрудник вышел на работу, работник был уволен. Он посчитал увольнение незаконным и обратился в суд, полагая, что заключение срочного трудового договора и увольнение по истечении срока договора были незаконны.

По мнению первой инстанции, основания для увольнения имелись, но прекращение трудовых отношений в связи с выходом третьего работника было незаконным, так как срочные трудовые договоры могут заключаться на определенный срок не более 5 лет.

Апелляция и кассация признали такую позицию ошибочной.

Так, срочный трудовой договор заключается сроком до 5 лет, только если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Вместе с этим иной срок прямо установлен в ст. 59 ТК РФ – время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Поэтому в данном случае ограничение срока в 5 лет неприменимо ко времени отсутствия основного работника.

Увольнение было признано законным.

Подробнее: определение 2-го КСОЮ от 06.10.2022 № 8Г-24156/2022.





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Работник отработал в выходной день и в качестве компенсации выбрал предоставление дня отдыха в удобное для него время. Имеет ли право работник потребовать предоставить ему в счет этого дня отдыха не целый день, а несколько часов в разные дни?

Согласно ч. 4 ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Полагаем, что работник имеет право потребовать предоставить ему в счет этого дня отдыха не целый день, а несколько часов в разные дни.

2. Работник принят на 0,5 ставки на неполное рабочее время – 4 часа с шестидневной неделей. Вправе ли работодатель установить работнику ненормированный рабочий день?

Полагаем, что можно такому работнику установить ненормированный рабочий день, но при условии, что работнику соглашением сторон установлена неполная рабочая неделя с полным рабочим днем (сменой) согласно ч. 2 ст. 101 ТК РФ.

3. Как работодатель должен уведомить работника, отсутствующего на рабочем месте (по болезни, в командировке), о предстоящем отпуске? Допустимо ли уведомить такого работника путем направления уведомления «Почтой России» заказным письмом с описью вложения? Будет ли признано вручение письма уведомлением по смыслу ч. 3 ст. 123 ТК РФ?

Согласно ч. 3 ст. 123 ТК РФ о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

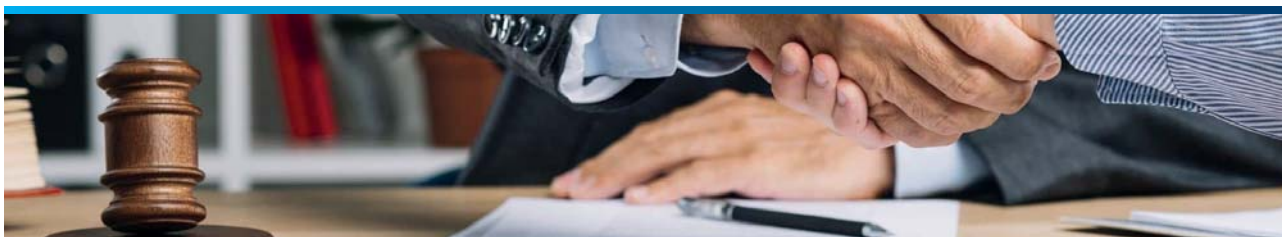
Уведомить работника, отсутствующего на работе, о начале ежегодного оплачиваемого отпуска можно, например, путем посещения места жительства работника, с помощью курьерской службы, путем направления ему почтовой корреспонденции или телеграммы. Вручение почтовой корреспонденции работнику, по нашему мнению, будет являться надлежащим уведомлением работника о начале отпуска.

4. Работник прошел обучение и стажировку по охране труда на своем рабочем месте. В связи с производственной необходимостью работник был перемещен на другое рабочее место, где меняются только средства индивидуальной защиты, а функционал, условия труда по результатам СОУТ остаются прежними. Обязан ли работодатель направить работника на обучение и стажировку по охране труда на новом рабочем месте? Возможно ли сразу провести обучение и стажировку по охране труда для всех возможных рабочих мест, на которые может быть временно перемещен/переведен работник?

Согласно п. 4 Правил обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденных постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 (далее – Правила), обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- а) инструктажей по охране труда;
- б) стажировки на рабочем месте;
- в) обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- г) обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- д) обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организации, у индивидуального предпринимателя, оказывающих услу-





РЕШЕНИЕ НЕРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

ги по проведению обучения по охране труда (далее – обучение требованиям охраны труда).

В силу п. 7 Правил при переводе работника, прошедшего обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности.

Таким образом, полагаем, что обучение и стажировка не требуются, если условия труда остаются прежними.

По нашему мнению, не представляется возможным провести обучение и стажировку по охране труда для всех возможных рабочих мест, на которые может быть временно перемещен/переведен работник, так как обучение и стажировка проводятся по занимаемой должности/профессии и оснований проходить обучение по другой должности/профессии нет.





**Мы будем рады, если информация,
представленная в настоящем обзоре,
окажется для вас интересной и полезной.**

**Вы можете обсудить все возникающие вопросы
по трудовому законодательству
со специалистами МКПЦН-Консультант.**

**С уважением,
София Иванова,
руководитель юридического
департамента**
+7 (495) 201-02-20
urist@nalogov.net

