МКПЦН-Консультант

ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

ОКТЯБРЬ 2022

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. Возможно, правила об оплате ежегодного отпуска будут дополнены

В Госдуму внесен законопроект, согласно которому статья 136 ТК РФ будет дополнена положениями об оплате работодателем отпуска, если работник подаст заявление о предоставлении отпуска менее чем за 3 дня до его начала.

Так, поправками предусматривается, что в таком случае работодатель должен выплатить отпускные:

- *не позднее двух следующих за днем подачи заявления рабочих дней (если оплата производится путем перевода в кредитную организацию);*
- *не позднее первого рабочего дня работника после окончания отпуска (если оплата производится иным способом).*

Необходимость включения в ТК РФ данных положений обусловлена прежде всего тем, что даже если работодатель согласен предоставить отпуск работнику при подаче им заявления менее чем за 3 дня до его начала, он вынужден отказать работнику, чтобы не нарушать правило ТК РФ о сроках оплаты отпуска и не подвергнуться административному наказанию.

Кроме того, судебная практика на этот счет также противоречива: некоторые суды в таких ситуациях признают оплату отпуска менее чем за 3 дня нарушением, другие суды не считают подобные действия правонарушением.

Подробнее: проект федерального закона № 219349-8.

2. Минтруд России разъяснил нюансы взаимодействия работодателя с порталом госуслуг в рамках электронного кадрового документооборота

Сейчас работники, работодатели, а также кандидаты на трудоустройство могут направлять и получать кадровые документы с помощью электронного документооборота, в том числе посредством «Госуслуг». Электронный кадровый документооборот вводится по решению работодателя на основании локального нормативного акта, принимаемого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его наличии).

Для реализации электронного документооборота работодатель вправе использовать единую цифровую платформу «Работа России» или собственную информационную систему. Работники также могут направлять и получать кадровые документы через портал «Госуслуги».

Минтруд России объяснил, что ТК РФ в целом не устанавливает обязанности для всех работодателей, применяющих электронный кадровый документооборот, обеспечивать взаимодействие своей информационной системы с порталом «Госуслуги». Трудовым законодательством предусмотрены случаи, при которых работодателем применяется данное взаимодействие.

Так, работодатель обязан обеспечить взаимодействие с «Госуслугами», если одновременно выполняются условия, указанные в ч. 12 ст. 22.3 ТК РФ:

- *работник осуществляет подписание электронных кадровых документов простой электронной подписью;*
- *работник организации в качестве способа получения документов, связанных с работой, в своем заявлении указал получение соответствующих документов на «Госуслугах».*

В остальных случаях работодатель вправе, но не обязан интегрировать свою информационную систему кадрового документооборота с «Госуслугами».

Подробнее: письмо Минтруда России от 06.10.2022 № 14-6/ООГ-6311.

3. Возможно, работодатели смогут избежать штрафа при добровольном устранении нарушения

Роструд опубликовал на своем сайте информацию о новом алгоритме работы с обращениями, направленном на добровольное урегулирование вопросов по восстановлению нарушенных трудовых прав. Работодателю будет предоставлена возможность устранить в добровольном порядке выявленное нарушение. В таком случае он будет освобожден от штрафа.

НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

В частности, согласно новому алгоритму, ГИТ сначала связывается с заявителем для проверки достоверности информации в обращении. Затем в рамках подтверждения факта нарушения ГИТ взаимодействует с работодателем, получает у него пояснения. В результате работодателю предлагается добровольно урегулировать ситуацию, в том числе с консультативной помощью ГИТ.

Если в результате допроверочного взаимодействия проблема не будет урегулирована, то ГИТ проводит контрольно-надзорные мероприятия и может задействовать все необходимые инструменты, которые есть в ее распоряжении.

Подробнее: информация с сайта Роструда от 28.09.2022.

АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Трудовой договор не является срочным, если он содержит ссылку на ст. 59 ТК РФ без конкретного основания срочности

Работодатель и работник заключили срочный трудовой договор, в котором в качестве основания срочности была указана часть 1 статьи 59 ТК РФ. Конкретное основание срочности не устанавливалось.

Спустя время работника уведомили об увольнении.

Работник не согласился с увольнением и оспорил действия работодателя в суде.

Суды всех инстанций встали на сторону работника, опровергнув аргумент работодателя о том, что основанием срочности являлось отсутствие основного работника, находившегося в отпуске по уходу за ребенком, и на период этого отпуска был заключен срочный трудовой договор.

Кассация также указала, что ни трудовой договор, ни приказ о приеме на работу не содержали обоснования срочности.

Таким образом, трудовые отношения были признаны бессрочными.

Подробнее: определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2022 № 88-1463/2022 по делу № 2-0714/2021.

2. Отказ соискателю в приеме после приглашения на работу и последующее трудоустройство другого кандидата неправомерны

Гражданин получил от работодателя письменное предложение о трудоустройстве, содержавшее все существенные условия трудового договора. Также они договорились о дате выхода на работу.

Соискатель уволился с прошлой работы, но в приеме на новую ему отказали, так как трудоустроили другого сотрудника.

Посчитав действия работодателя неправомерными, соискатель обратился в суд.

Суд первой инстанции не поддержал работника, но суд апелляционной инстанции посчитал отказ в трудоустройстве незаконным.

Так, гражданин предъявил бывшему работодателю письменное предложение о приеме на работу от нового работодателя, в результате чего было заключено соглашение о расторжении трудового договора. Суд пришел к выводу, что имело место увольнение в связи с переводом к другому работодателю. В связи с этим новый работодатель согласно ч. 4 ст. 64 ТК РФ не имел права отказать гражданину в трудоустройстве.

Несмотря на то что основанием увольнения работника являлось соглашение сторон, а не перевод работника, новый работодатель не освобождался от обязательств, принятых на себя в приглашении на работу.

Подробнее: определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.01.2021 № 88-468/2021, 2-184/2020.

3. В каком случае выход основного сотрудника не является основанием для увольнения замещающего работника?

Работник и работодатель заключили срочный трудовой договор на период отпуска по беременности и родам основного работника. По окончании отпуска по беременности и родам основной работник взял отпуск по уходу за ребенком. Условия срочного трудового договора в части срока его действия не были изменены. Временный сотрудник продолжил свою работу. Работодатель посчитал, что срок трудового договора продлился на период отпуска по уходу за ребенком основной сотрудницы, и когда она вышла на работу, временного сотрудника уволили. Работник же полагал, что трудовые отношения стали бессрочными, и он обратился в суд.

Суды всех инстанций признали увольнение незаконным. По истечении срока трудового договора (окончание отпуска по беременности и родам) ни работник, ни работодатель не приняли действий по прекращению трудового договора и изменению его в части основания его заключения. В связи с

АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

этим трудовой договор считался заключенным на неопределенный срок. Таким образом, увольнение ввиду выхода основного работника являлось неправомерным.

Подробнее: определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 23.09.2021 № 88-20640/2021 по делу № 2-1147/2020.

РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Работница находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. В ноябре ребенку исполнится три года, но работодатель уже дважды уведомил ее о сокращении – в июле и августе. Имеет ли право работодатель уведомлять работницу о сокращении, пока она находится в отпуске по уходу за ребенком?

Согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

Таким образом, полагаем, что работодатель вправе уведомить работницу о сокращении, однако уволить ее в связи с сокращением численности или штата организации работодатель будет вправе как минимум после достижения ребенком возраста 3 лет.

2. Работника с его согласия отправили в командировку на три календарных дня, из которых один день выходной (суббота). Командировка по факту составила четыре календарных дня, и сотрудник работал еще в один выходной (в воскресенье), письменного согласия на работу в воскресенье работодатель не взял. Как правильно работодателю оформить привлечение к работе в воскресенье, если не получено письменное согласие работника, так как он находился в командировке?

Согласно ст. 166 ТК РФ служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

Статья 113 ТК РФ устанавливает, что привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

В соответствии с п. 4 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (далее – Положение № 749), срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

В силу п. 5 Положения № 749 в случае привлечения работника к работе в период командировки в выходные или нерабочие праздничные дни оплата производится в соответствии с трудовым законодательством РФ.

В данном случае полагаем, что после возвращения работника из командировки должны быть внесены изменения в ранее изданный приказ, касающиеся работы работника в выходные дни.

3. Имеет ли работодатель право вызвать сотрудника для ознакомления с локальными нормативными актами организации в другой город? Обязан ли работодатель оформить такой вызов как командировку?

Согласно абз. 10 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

В соответствии с ч. 1 ст. 166 ТК РФ служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Полагаем, что работодатель имеет право вызвать работника в другой город, однако поездку работнику в таком случае необходимо будет оформить как командировку. Отказ работодателя оформлять командировку в таком случае, по нашему мнению, будет неправомерен.

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