




МКПЦН-Консультант



ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

ОКТАБРЬ 2023

Тел.: +7 (495) 111-09-90
info@nalogov.net

www.nalogov.net



СОДЕРЖАНИЕ

Новости трудового законодательства 3

Актуальные решения судов 5

Решение неурегулированных вопросов 8





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. В Трудовой кодекс Российской Федерации могут добавить гарантии для работающих предпенсионеров и пенсионеров

В законопроекте, внесенном в Государственную Думу, планируется установить особенности регулирования труда для предпенсионеров и пенсионеров:

- ✓ *установление для данных категорий более длительного основного ежегодного оплачиваемого отпуска – 35 календарных дней (сейчас данные категории используют для отдыха стандартные 28 календарных дней);*
- ✓ *введение определения «предпенсионный возраст», под которым понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.*

Поправки планируется ввести в действие с 01.03.2024.

Подробнее: проект Федерального закона № 463171-8

2. Роструд внес изменения в проверочные листы для работодателей

Рострудом были скорректированы списки контрольных вопросов по следующим тематикам:

- ✓ *регулирование труда несовершеннолетних;*
- ✓ *регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями;*
- ✓ *организация обучения по охране труда;*
- ✓ *приобретение, выдача и применение средств индивидуальной и коллективной защиты;*
- ✓ *гарантии медицинских работников.*

Напомним, что такие проверочные листы используются государственными инспекторами труда при проведении контрольных мероприятий. Контрольные вопросы, содержащиеся в проверочных листах, позволяют оперативно осуществить проверки работодателей на предмет соблюдения ими обязательных требований трудового законодательства.

Для работодателей такие чек-листы, находящиеся в открытом доступе, могут служить материалом для самопроверки.

Изменения вступают в силу 04.11.2023.

Подробнее: приказ Роструда от 21.08.2023 № 180 «О внесении изменений в формы проверочных листов (списки контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденные приказом Федеральной службы по труду и занятости от 1 февраля 2022 г. № 20»

3. Утвержден порядок организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов

Минтруд России утвердил порядок организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов I и II групп трудоспособного возраста, в том числе на специальных рабочих местах, осуществляемой с помощью других лиц (далее – Порядок).

Организация сопровождаемой трудовой деятельности:

- ✓ *должна быть установлена в индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида;*
- ✓ *осуществляется на весь период трудоустройства такого работника-инвалида и с его согласия;*
- ✓ *осуществляется в том числе работодателями путем привлечения наставников из числа собственных работников или работников соответствующих общероссийских, межрегиональных, региональных и местных общественных объединений инвалидов.*

Порядок определяет, что привлечение работодателем в качестве наставников работников общественных объединений инвалидов осуществляется на возмездной основе за счет собственных средств работодателя.

Относительно оформления наставничества при привлечении для этих целей собственных работников порядком каких-либо правил не установлено.

Кроме того, порядок содержит описание функций наставника, среди которых, например:





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

- ✓ *сопровождение инвалида при проведении инструктажей по охране труда, мерам пожарной безопасности и антитеррористической защищенности;*
- ✓ *содействие ознакомлению инвалида с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, и иными документами;*
- ✓ *взаимодействие с работодателем при предоставлении рабочего места инвалиду;*
- ✓ *оказание работодателю методической помощи по организации рабочего процесса инвалида.*

Порядок вступает в силу с 05.11.2023.

Подробнее: приказ Минтруда России от 09.08.2023 № 652н «Об утверждении порядка организации сопровождаемой трудовой деятельности инвалидов»

4. Минтрудом России подготовлены разъяснения, касающиеся выполнения обязанностей работодателей по приему на работу инвалидов

Минтруд России ответил на часто задаваемые вопросы работодателей относительно квотирования рабочих мест для инвалидов (далее – Ответы).

Например, были разъяснены вопросы о том, засчитывается ли для выполнения квоты:

- ✓ *прием на работу инвалидов – внешних совместителей, дистанционных работников, работников с режимом неполного рабочего времени;*
- ✓ *наличие работника-инвалида, временно не выполняющего трудовые обязанности, за которым сохранено рабочее место (например, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).*

Ведомство ответило утвердительно и пояснило, что квота для приема на работу инвалидов считается выполненной работодателем при наличии:

- ✓ *трудового договора с инвалидом;*
- ✓ *соглашения о трудоустройстве инвалидов с организацией, заключившей трудовой договор с инвалидом.*

Соответственно, условия труда работника в данном случае роли не играют.

Работники, находящиеся в различных отпусках, предусмотренных трудовым законодательством, в том числе и в отпуске по уходу за ребенком, не исключаются из списочной численности организации. На период отпуска за ними сохраняется место работы и трудовые отношения не приостанавливаются (см. подробнее п. 20-23 Ответов).

Также Минтруд России пояснил, какие сведения необходимо включить в локальные нормативные акты работодателя о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов:

- ✓ *период, на который устанавливается квота для приема на работу инвалидов;*
- ✓ *среднесписочная численность работников за IV квартал предыдущего года;*
- ✓ *численность работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда;*
- ✓ *количество созданных или выделенных рабочих мест с указанием конкретной должности или профессии;*
- ✓ *лицо, ответственное за предоставление сведений в Центр занятости населения и организацию работы по исполнению установленной квоты (см. подробнее п. 5 Ответов).*

Напомним, что согласно п. 3 ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию, в частности, о созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

Формы для предоставления информации утверждены приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24.

Подробнее: письмо Минтруда России от 12.09.2023 № 16-5/10/П-7129





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Суд напомнил, что привлечение к дисциплинарной ответственности работника осуществляется только за его виновные действия при неисполнении им трудовых обязанностей

Работник был принят на работу на должность администратора в административном отделе. Основной функцией работника, согласно трудовому договору, являлось создание служебных результатов интеллектуальной деятельности и оказание содействия в осуществлении интеллектуальной деятельности другими работниками работодателя.

Впоследствии работник был переведен на позицию менеджера. Работодателем была оформлена новая должностная инструкция по должности менеджера, однако работник отказался от ее подписания, указав на существенное изменение условий трудового договора.

За время своей работы в должности менеджера работник неоднократно привлекался к дисциплинарной ответственности в короткий промежуток времени, в частности, за:

- ✓ *несоблюдение графика рабочего времени;*
- ✓ *отказ от подготовки переговорных комнат к возможным встречам;*
- ✓ *распространение порочащей работодателя информации, не соответствующей действительности;*
- ✓ *отказ от проведения инвентаризации на складе.*

В связи с неоднократным привлечением к дисциплинарной ответственности работник был уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Работник обжаловал увольнение в суде. В ходе судебного рассмотрения дела было выяснено, что:

- ✓ *подготовка переговорных комнат к возможным встречам и проведение инвентаризации на складе не относились к трудовым обязанностям*

работника. В связи с этим отсутствовало виновное неисполнение трудовых обязанностей со стороны работника;

- ✓ *факт распространения порочащей работодателя информации, не соответствующей действительности, не был доказан работодателем;*
- ✓ *отсутствовал признак неоднократности неисполнения трудовых обязанностей, что является обязательным условием для увольнения работника по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.*

Доводы работодателя о том, что постановка работнику задач осуществлялась в соответствии с должностной инструкцией, были опровергнуты судом: работник отказался от подписания должностной инструкции, изменения в трудовой договор в части основных обязанностей работника не вносились.

Суд также указал, что действия работодателя по составлению и изданию за короткий промежуток времени приказов о наложении дисциплинарных взысканий свидетельствуют о намеренных действиях работодателя об увольнении истца с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении.

Подробнее: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 25.09.2023 по делу № 88-27009/2023

2. Работодатель не доказал вину работника за причиненный работодателю материальный ущерб

Работник был принят на должность технолога, также с ним был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

В трудовые обязанности работника, в частности, входило:

- ✓ *своевременный выезд к заказчикам и производство замеров объектов;*
- ✓ *консультация заказчиков по всем техническим и технологическим вопросам;*
- ✓ *производство расчетов работ и изделий заказчика.*





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

Работник произвел замеры у заказчика, но впоследствии уволился по собственной инициативе. По замерам работника работодателем были изготовлены изделия, однако они не устроили заказчика, поскольку замеры были произведены с ошибкой.

Работодатель обратился в суд для привлечения уволившегося работника к полной индивидуальной материальной ответственности, поскольку понес расходы на повторные замеры и изготовление изделий.

Суд указал на отсутствие вины работника ввиду того, что:

- ✓ *работник произвел только черновые замеры, следовательно, они являются именно записями технолога и не влекут каких-либо правовых последствий. Кроме того, по объяснениям работника, для производства изделий по замерам требовалась резолюция работника, производившего замеры, однако в данном случае замеры не были подтверждены;*
- ✓ *должность технолога не включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утвержденный постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31.12.2002 № 85;*
- ✓ *сам по себе факт неверного указания работником размеров изделий не свидетельствует о неправомерности его действий, а также о том, что осуществленные им действия имели место не в интересах работодателя. Работодатель до принятия решения о возмещении указанным работником причиненного ущерба надлежащим образом, как это требуют положения ТК РФ, не провел служебную проверку и не установил причины возникновения ущерба, размер и вину конкретного работника.*

Подробнее: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 03.10.2023 по делу № 88-28056/2023

3. Суд указал, что факт согласования условия трудового договора о рабочем времени может быть подтвержден в том числе совокупностью подписанных работником и работодателем экземпляров трудовых договоров и фактическим исполнением сторонами трудового договора данного условия в течение длительного времени

Работник был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). Работник обратился в суд, посчитав увольнение незаконным, в том числе по следующим обстоятельствам:

- ✓ *текст приказа об увольнении содержал, по его мнению, недостоверную информацию о дате и номере трудового договора;*
- ✓ *работодателем необоснованно применена ст. 74 ТК РФ, поскольку оснований для изменения определенных сторонами условий трудового договора и последующего увольнения работника не имелось (условия, изменяемые работодателем, не были определены в трудовом договоре; никакие условия, определенные трудовым договором, не изменялись).*

В суде было выяснено, что первоначальный экземпляр трудового договора был подписан только работником. С целью надлежащего оформления трудовых отношений сторонами был подписан новый экземпляр трудового договора, датированный фактической датой его составления с указанием, что отношения сторон возникли ранее, и распространяющий свое действие на период с начала трудовых отношений сторон.

При этом условия о рабочем времени работника в разных редакциях трудовых договоров были одинаковыми: режим работы устанавливался в соответствии с Правилами внутреннего распорядка, продолжительность рабочей недели – согласно утвержденному графику (сутки через трое по 24 часа с началом смены в 08:00, окончанием





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

смены в 08:00 следующего дня). Длительное время такие условия фактически исполнялись сторонами. Работодатель уведомил работника об изменении условий трудового договора в части режима рабочего времени и времени отдыха, указав на введение сменной работы с другим режимом (начало работы в 08:00, окончание работы в 20:00 и начало работы в 20:00, окончание работы в 08:00 в режиме две смены через два выходных дня).

Изменение и невозможность сохранения прежних условий на будущее время работодатель обосновал производственной необходимостью (необходимостью обеспечения надлежащей работоспособности работников дежурных смен путем сокращения продолжительности непрерывного рабочего времени).

Оценивая установленные по делу обстоятельства, суд пришел к выводу о том, что требования ст. 74 ТК РФ работодателем в отношении работника соблюдены в полном объеме:

- ✓ об изменении режима рабочего времени и времени отдыха работник был уведомлен за два месяца в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством, при этом от заключения дополнительного соглашения, устанавливающего новый график работы, а также от предложенных вакансий, соответствующих его квалификации, состоянию здоровья, работник отказался;
- ✓ решение об оптимизации работы сотрудников было принято работодателем в целях обеспечения их надлежащей работоспособности, поскольку в случае отсутствия одного из работников на остальных ложится дополнительная нагрузка;
- ✓ работодатель имел право на изменение организационных условий труда, учитывая, что в рассматриваемом случае данные изменения не являются изменением трудовой функции работника;
- ✓ работодателем был изменен режим рабочего времени и времени отдыха всех работников, и основания для установления одному работнику режима рабочего времени и времени отдыха, отличного от общих правил, принятых в организации, у работодателя отсутствовали.

Дополнительно суд пояснил следующее:

- ✓ работник с начала осуществления трудовой деятельности работал в согласованном с работо-

дателем режиме рабочего времени «сутки через трое», в связи с чем изменение указанного режима работы являлось изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое возможно только с согласия работника (такое согласие получено не было);

- ✓ *несмотря на отсутствие трудового договора, оформленного в виде одного документа, подписанного сторонами, совокупность подписанных сторонами экземпляров трудовых договоров в соответствующих редакциях, а также подписанных сторонами дополнительных соглашений к трудовому договору и фактическое исполнение сторонами трудового договора в течение длительного времени на определенном условии о режиме рабочего времени подтверждают факт определения такого условия сторонами именно как условия трудового договора, изменение которого возможно только в порядке, предусмотренном ст. 72, 74 ТК РФ.*

Подробнее: определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.09.2023 № 88-24963/2023 по делу № 2-566/2023





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Если работник временно переводится на другую должность (например, на время отпуска по беременности и родам другого работника), нужно ли вносить запись о таком переводе в трудовую книжку?

В данном случае запись в трудовую книжку не вносится, так как перевод является временным. Согласно ч. 4 ст. 66 ТК РФ в трудовую книжку вносятся сведения о переводах на другую постоянную работу.

2. Может ли работник, прошедший диспансеризацию в свой выходной день, перенести день отдыха на другой (рабочий) день?

Освобождение от работы предусмотрено нормами ст. 185.1 ТК РФ, если работник проходит диспансеризацию в рабочий день. Нормами действующего законодательства не предусмотрено предоставления работнику, проходившему диспансеризацию в свой выходной день, дополнительного дня отдыха.

3. Работник отправлен на плановый медицинский осмотр. Работодатель потребовал, чтобы по окончании осмотра в этот же день работник вышел на работу. Законно ли это?

Требования работодателя законны. В соответствии со ст. 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра за работником сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Освобождение от работы на полный рабочий день в день прохождения медицинских осмотров законодательством не предусмотрено.

4. Считается ли привлечением к работе в выходные дни, если работник уезжает в командировку в субботу и приезжает к месту командирования в воскресенье?

Да, считается. Время нахождения работника в пути к месту командирования также является временем командировки, то есть временем выполнения служебного поручения работодателя вне места постоянной работы. Следовательно, такое время, если оно приходится на выходные дни работника, должно оплачиваться как работа в выходной день.





**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) 111-09-90
urist@nalogov.net

