



МКПЦН-Консультант



ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

НОЯБРЬ 2022

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

www.nalogov.net



СОДЕРЖАНИЕ

Новости трудового законодательства 3

Актуальные решения судов 4

Решение неурегулированных вопросов 6





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. В отдельных случаях мобилизация работодателя является основанием для увольнения работника

Статью 83 ТК РФ дополнили новым основанием для расторжения трудового договора – призыв на военную службу по мобилизации, объявленной президентом РФ:

- ✓ *работодателя – физического лица;*
- ✓ *работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица.*

Это основание увольнения работника может применяться, если мобилизованный работодатель не назначил другое лицо для осуществления прав и обязанностей работодателя на период прохождения военной службы по мобилизации.

Мобилизация работодателя названа среди обстоятельств, не зависящих от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Подробнее: Федеральный закон от 04.11.2022 № 434-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

2. В правила обучения по охране труда будут внесены изменения

На портале проектов нормативно-правовых актов опубликован проект постановления Правительства РФ, вносящий изменения в Правила обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденные постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464.

Предусматривается, что работодатель будет организовывать внеплановое обучение работников в случае вступления в силу НПА, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, если эти НПА предусматривают положения о проведении внепланового обучения.

Также согласно поправкам дистанционные работники будут исключаться из расчета минимального количества работников, подлежащих обучению требованиям охраны труда, для определения среднесписочной численности работников.

В случае принятия постановления новые нормы вступят в силу с 01.09.2023.

Подробнее: проект постановления Правительства РФ (ID проекта 02/07/11-22/00133805).

3. В какой момент срочный трудовой договор прекращает свое действие – разъяснения Минтруда России

Минтруд пояснил, что срочный трудовой договор расторгается:

- ✓ *при указании конкретной даты окончания действия трудового договора – в эту дату;*
- ✓ *при заключении трудового договора на время нахождения основного работника на листке нетрудоспособности – на следующий рабочий день после окончания листка нетрудоспособности основного работника.*

Минтруд также указал:

- 1) *поскольку окончание срока трудового договора представляет собой отдельное основание прекращения трудового договора, работодатель не обязан применять дополнительные гарантии при увольнении работника по данному основанию. В таком случае допускается увольнение работника в период отпуска и его временной нетрудоспособности;*
- 2) *если основной работник вышел на работу, то временный работник может занять должность другого отсутствующего работника. Тогда работодатель и временный работник заключают новый срочный трудовой договор.*

Подробнее: письмо Минтруда России от 10.10.2022 № 14-6/ООГ-6398.





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Как работнику возмещается моральный вред – разъяснения Верховного суда РФ

Пленум ВС РФ опубликовал разъяснения о практике применения судами норм о компенсации морального вреда, в том числе и работнику.

По мнению высшего судебного органа, к случаям, когда работник имеет право на компенсацию морального вреда, относятся:

- ✓ незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- ✓ незаконное применение дисциплинарного взыскания;
- ✓ нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;
- ✓ неоформление в установленном порядке трудового договора с работником, фактически допущенным к работе;
- ✓ незаконное привлечение к сверхурочной работе;
- ✓ задержка выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности;
- ✓ необеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и др.

Кроме того, ВС РФ отметил, что если работник предъявляет требование о компенсации морального вреда, вызванного повреждением жизни и здоровья в результате несчастного случая на производстве, то работодатель должен доказать, что:

- ✓ обеспечил безопасные условия труда;
- ✓ невиновен в необеспечении безопасности жизни и здоровья работников, в том числе если вред причинен в результате неправомерных действий (бездействия) другого работника или третьего лица, не состоящего в трудовых отношениях с работодателем.

Суды, определяя размер компенсации морального вреда работнику в результате нарушения его трудовых прав, должны, помимо прочего, учитывать:

- ✓ значимость для работника нематериальных благ;
- ✓ объем их нарушения;
- ✓ степень вины работодателя.

Подробнее: постановление Пленума ВС РФ от 15.11.2022 № 33.

2. Обязан ли работодатель принимать во внимание пожелания работника в случае переноса отпуска на другие даты?

Работник заболел и не смог использовать часть ежегодного отпуска. В связи с этим он подал заявление о переносе части отпуска на конкретные даты. Работодатель предоставил письменное согласие с переносом отпуска в любое удобное для работника время, но на другую дату – после выхода из отпуска сотрудника, который занимал аналогичную должность.

Не согласившись с действиями работодателя, работник обратился в суд. Суды трех инстанций поддержали работодателя и обосновали свои выводы следующим образом: «Вопрос о переносе ежегодного оплачиваемого отпуска работника в случае совпадения его с периодом временной нетрудоспособности разрешается по соглашению сторон трудового договора, при этом на работодателя законодатель не возлагает безусловной обязанности перенести отпуск на временной период, указанный работником, работодатель обязан учесть мнение работника при разрешении данного вопроса».

В рассматриваемом деле работодатель не отказывал работнику в переносе части неиспользованного отпуска на другой срок и выразил согласие на предоставление отпуска в любое удобное для него время после выхода из ежегодного оплачиваемого отпуска другого сотрудника, тем самым выразив намерение учесть пожелания работника.

С учетом этого действия работодателя были признаны правомерными, работнику в удовлетворении требований было отказано.

Подробнее: определение Первого КСОЮ от 05.07.2022 № 8Г-13881/2022.





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

3. Когда работодатель должен принять отзыв заявления об увольнении?

Работник получил заработную плату меньше установленной трудовым договором и отнес на почту заявление об увольнении «день в день», заполнив соответствующий бланк. Однако вечером того же дня он направил работодателю отзыв заявления об увольнении по электронной почте, а его оригинал – на следующий день.

Работодатель уволил работника в день подачи заявления, с чем сотрудник не согласился и обратился в суд.

Суды первой и апелляционной инстанций посчитали увольнение законным, так как отзыв заявления был направлен после того, как издали приказ об увольнении, а поведение работника являлось недобросовестным.

Также, по мнению судов, отсутствовали доказательства своевременного направления отзыва в электронном виде, так как отзыв был отправлен после окончания рабочего дня без квалифицированной электронной подписи.

Суд кассационной инстанции отправил дело на новое рассмотрение, указав на то, что судами не установлены добровольность и осознанность подачи заявления об увольнении. По мнению кассации, не были приняты во внимание обстоятельства, предшествовавшие подаче заявления.

Кроме того, кассационная инстанция обратила внимание на то, что работник написал заявление не сам полностью, а только заполнил его бланк. В связи с этим нижестоящие суды должны были выяснить, интересовался ли работодатель конкретной причиной увольнения, разъяснял ли сотруднику права и последствия.

Наконец, по мнению кассации, суды неправильно провели оценку доказательств отзыва заявления и не учли характер спора, в котором работник, как наиболее слабая сторона трудовых отношений, вправе использовать любые средства доказывания отсутствия у него добровольного волеизъявления на увольнение.

Подробнее: определение Второго КСОЮ от 18.10.2022 по делу № 88-22879/2022.





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Сотрудник фактически работает больше месяца и до сих пор не принес документы на оформление, так как не хочет официально трудоустроиться.

Как правильно оформить трудоустройство данного сотрудника, чтобы не нарушать правила ТК РФ? Вправе ли работодатель уволить такого сотрудника за отказ от подписания трудового договора?

Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

В соответствии с ч. 2 ст. 67 ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Полагаем, что в данном случае трудовые отношения возникли. Отказ работника от подписания трудового договора, иных документов можно подтвердить соответствующим актом.

При этом увольнение возможно только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Увольнение за отказ подписать трудовой договор неправомерно.

2. Если в трудовом договоре условие об испытательном сроке прописано следующим образом: «Испытательный срок устанавливается согласно Трудовому кодексу Российской Федерации», как в этом случае толковать срок, на который установлен испытательный срок?

Согласно ч. 1 ст. 70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может

быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ч. 5 ст. 70 ТК РФ).

По нашему мнению, в описанной ситуации условие об установлении работнику испытательного срока является несогласованным, поскольку не указан конкретный срок испытания.

3. Согласно уставу общества генеральный директор избирается ежегодно. Общество заключает каждый раз новый трудовой договор, даже если генеральный директор переизбран вновь. Если количество срочных трудовых договоров с одним и тем же человеком достигнет шести (то есть шесть раз за шесть лет), будет ли это являться нарушением ст. 58 ТК РФ? Можно ли заключать дополнительное соглашение на продление срока трудового договора, а не новый трудовой договор при переизбрании одного и того же человека?

Согласно ч. 1 ст. 58 ТК РФ трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ста-





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

тьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст. 58 ТК РФ).

Полагаем, что такая ситуация в целом не является нарушением законодательства – работодатель и работник вправе заключить дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении срока его действия. Вместе с тем следует учитывать, что общий срок договора не должен превысить 5 лет.





**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

