



МКПЦН-Консультант



ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

МАРТ 2023

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

www.nalogov.net



СОДЕРЖАНИЕ

Новости трудового законодательства 3

Актуальные решения судов 6

Решение неурегулированных вопросов 9





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. Минтруд России пояснил порядок, сроки и периодичность подачи работодателями отчетов в службу занятости для оперативного мониторинга состояния рынка труда

Приказом Минтруда России от 26.01.2022 № 24 «О проведении оперативного мониторинга в целях обеспечения занятости населения» были утверждены формы предоставления сведений и информации (отчеты), которые обязаны подавать в службу занятости работодатели в соответствии Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Напомним, что отчеты представляются работодателями в отношении следующих событий:

- ✓ *проведение мероприятий по ликвидации организации/прекращению деятельности индивидуального предпринимателя, а также сокращению численности или штата работников;*
- ✓ *введение режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;*
- ✓ *введение режима простоя (приостановки производства);*
- ✓ *введение дистанционной (удаленной) работы;*
- ✓ *предоставление отпусков без сохранения заработной платы;*
- ✓ *применение в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве);*
- ✓ *создание или выделение рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая предоставление информации о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнение квоты для приема на работу инвалидов;*
- ✓ *осуществление деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.*

Минтруд уточнил порядок, сроки и периодичность представления таких отчетов.

Например, уточняется, что отчет о применении в отношении работодателя процедур о несостоя-

тельности (банкротстве) подается ежемесячно с даты начала процедуры до ее окончания.

Минтруд также пояснил, в каких случаях работодатели должны уведомлять службу занятости населения об организации дистанционной (удаленной) работы и отпусках работников без сохранения заработной платы. Это следует сделать, когда инициатива работника о предоставлении ему отпуска без сохранения заработной платы или о переводе работника на дистанционный (удаленный) режим работы связана со сложившейся на предприятии (в организации) ситуацией, которая может оказать негативные последствия для деятельности предприятия (организации) или повлечь массовое высвобождение работников.

Ведомство также отметило, что при изменении ранее поданных сведений в службу занятости населения работодателям рекомендуется предоставлять актуальную информацию в течение одного рабочего дня с момента принятия решения, повлекшего изменение сведений.

Подробнее: письмо Минтруда России от 03.03.2023 № 16-З/ООГ-383

2. Внесены уточнения в перечень документов, касающихся подтверждения срока командировки

Ранее действующая редакция Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749, устанавливала, что работник может подтвердить срок фактического пребывания в командировке при отсутствии проездных документов в том числе документами, подтверждающими проживание в гостинице.

К таким документам были отнесены: квитанция (талон) либо иной документ, подтверждающий заключение договора на оказание гостиничных услуг по месту командирования и содержащий сведения, предусмотренные Правилами предоставления гостиничных услуг в Российской Федерации, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18.11.2020 № 1853.





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Теперь в качестве подтверждающих документов будут приниматься договор, кассовый чек или документ, оформленный на бланке строгой отчетности, подтверждающий предоставление гостиничных услуг по месту командирования и содержащий сведения, предусмотренные указанными выше Правилами предоставления гостиничных услуг в РФ. Уточнения вступили в силу 10.03.2023.

Подробнее: Постановление Правительства РФ от 01.03.2023 № 329 «О внесении изменения в пункт 7 Положения об особенностях направления работников в служебные командировки»

3. Отсутствие работника без уважительных причин на курсах повышения квалификации в течение рабочего дня может быть признано прогулом

Роструд пояснил свою позицию, приводя судебную практику, в соответствии с которой оставление работником места учебы является прогулом, поскольку:

- ✓ курсы повышения квалификации, на которые был направлен работник, являлись обязательными для работника;
- ✓ данный период являлся рабочим временем;
- ✓ период учебы входит в стаж работы и оплачивается в установленном порядке.

Таким образом, Роструд указал, что отсутствие работника без уважительных причин на курсах повышения квалификации в течение рабочего дня может быть признано прогулом.

При этом Роструд отметил, что если повышение квалификации работника осуществлялось по инициативе работодателя вне рабочего времени, то уволить работника за прогул в такой ситуации будет невозможно, поскольку данная ситуация не будет считаться прогулом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Подробнее: письмо Роструда от 14.02.2023 № ПГ/00965-6-1

4. С 01.03.2023 вступили в силу особенности проведения специальной оценки условий труда на микропредприятиях, осуществляющих определенные виды деятельности

Микропредприятия, осуществляющие в качестве основного определенные виды деятельности (все-го перечислено 12 видов деятельности согласно ОКВЭД), например:

- ✓ деятельность в области информационных технологий;
- ✓ деятельность в области права и бухгалтерского учета;
- ✓ образовательную деятельность;
- ✓ рекламную деятельность и исследование конъюнктуры рынка, –

вправе проводить специальную оценку условий труда в упрощенном порядке.

Упрощенный порядок заключается в том, что идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется такими работодателями совместно с работниками без привлечения организации, проводящей специальную оценку условий труда.

В данном случае работодателями-микропредприятиями должен соблюдаться следующий алгоритм действий:

- ✓ оформление проверочного листа на каждое рабочее место по специальной форме (рекомендуемый образец проверочного листа утвержден нормативным актом, устанавливающим особенности проведения специальной оценки условий труда) и утверждение содержания проверочного листа комиссией работодателя по проведению специальной оценки условий труда;
- ✓ оформление декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда на указанные рабочие места также по специальной форме (в случае если потенциально вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не иденти-





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

фицированы и условия труда на таких рабочих местах признаны комиссией допустимыми);

- ✓ подача работодателем такой декларации в территориальную государственную инспекцию труда по месту своего нахождения с приложением оригинала или заверенной копии проверочного листа (проверочных листов) в срок не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения комиссией проверочного листа;
- ✓ ознакомление в письменной форме (подпись в проверочном листе) работника (работников) с результатами идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на его (их) рабочем месте в течение 30 календарных дней со дня утверждения проверочного листа. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке, периоды междувахтового отдыха.

Вместе с тем работодатели-микропредприятия должны будут придерживаться общего порядка проведения специальной оценки условий труда в следующих случаях:

- ✓ если на рабочих местах будут идентифицированы один или несколько потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

✓ при наличии на микропредприятиях:

- а) рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей, специальностей и учреждений (организаций), с учетом которых осуществляется досрочное назначение страховой пенсии по старости;
- б) рабочих мест, в связи с работой на которых работникам предоставляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в) рабочих мест, на которых по результатам ранее проведенной спецоценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

Подробнее: Приказ Минтруда России от 31.10.2022 № 699н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда рабочих мест в организациях, осуществляющих отдельные виды деятельности – субъектов малого предпринимательства (включая работодателей – индивидуальных предпринимателей), которые в соответствии с федеральным законодательством отнесены к микропредприятиям»





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Работнику с разъездным характером работы при сокращении должны быть предложены вакансии на всей территории РФ

Работник был уволен в связи с сокращением штата работников организации, но впоследствии обжаловал увольнение в суде, указав, что работодатель нарушил процедуру сокращения: работнику не были предложены все вакантные должности, имеющиеся у работодателя.

Из условий трудового договора следовало, что работник имел разъездной характер работы – «территория Российская Федерация».

Фактически работник работал дистанционно по своему месту жительства и выезжал для исполнения должностных обязанностей не менее двух раз в месяц в другие города.

Работодатель возражал против требований работника и привел следующие доводы:

- ✓ действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не установлен;
- ✓ в день увольнения работнику была предложена вакантная должность, согласия перехода на которую работником не выражено, при этом вакантная должность предложена в последний рабочий день, поскольку возможность предложить вакантную должность ранее указанного срока у работодателя отсутствовала, учитывая, что она была занята другим сотрудником;
- ✓ имевшиеся вакантные места были предложены работнику в установленные законом сроки, а предлагать вакансии в иных местностях работодатель не обязан, так как это не предусмотрено ни коллективным договором, ни соглашениями, ни трудовым договором.

Из материалов дела следовало, что предложение вакантной должности было направлено работнику по почте в день увольнения вместе с документами, связанными с увольнением, соответственно, работник был ознакомлен с ним уже после подписания им приказа о прекращении трудового договора.

Суд, согласившись с позицией работника о нарушении порядка сокращения, привел следующие доводы:

- ✓ доказательств, подтверждающих, что информация о вакантной должности была доведена до сведения работника в его последний рабочий день либо до ознакомления с приказом об увольнении, работодателем не представлено;
- ✓ обязанность работодателя предлагать работнику вакантные должности, отвечающие требованиям трудового законодательства, означает, что работодателем работнику должны быть предложены все имеющиеся у работодателя в штатном расписании вакантные должности как на день предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников, так и образовавшиеся в течение периода времени с начала проведения работодателем организационно-штатных мероприятий (предупреждения работника об увольнении) по день увольнения работника включительно.

При этом работодатель обязан предлагать все имеющиеся вакантные должности всем сокращаемым работникам. Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника с работы по названному основанию влечет признание судом увольнения незаконным;

- ✓ вопреки доводам работодателя об отсутствии у него обязанности предложить работнику вакансии в других местностях, с учетом тех обстоятельств, что в трудовом договоре работника не закреплено место его работы и определить место работы применительно к структурному подразделению невозможно, работодатель обязан был предложить вакантные должности, соответствующие требованиям, указанным в ч. 3 ст. 81 ТК РФ, имеющиеся на всей территории Российской Федерации. Наличие вакантных должностей у работодателя в иных местностях в период до увольнения работника, которые потенциально мог занять работник, подтверждается пояснениями представителя работодателя, информацией с сайта hh.ru, на котором были размещены вакансии работодателя.

Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 08.12.2022 по делу № 88-28314/2022





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

2. Суд восстановил совместителя на работе, поскольку новый основной работник не приступил к выполнению трудовых обязанностей

Работник долгое время работал по совместительству в должности заместителя директора, однако был уволен 25.01.2021 в соответствии со ст. 288 ТК РФ (в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной). Работник обжаловал увольнение в суде и потребовал восстановления на работе, указав, что увольнение является незаконным, а прием на работу нового работника – фиктивным, поскольку с момента увольнения и до настоящего времени на его место новый работник принят не был.

В соответствии со ст. 288 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

Судом были исследованы документы, представленные работодателем:

- ✓ *заявление о приеме на работу с 27.01.2021, написанное новым основным работником;*
- ✓ *копия трудового договора работодателя и нового работника, подписанного со стороны работодателя 02.12.2020;*
- ✓ *приказ о приеме на работу нового работника от 27.01.2021;*
- ✓ *заявление от 27.01.2021, согласно которому новый работник просит расторгнуть 27.01.2021 трудовой договор без принятия на работу в связи с изменившимися обстоятельствами.*

В процессе рассмотрения дела суд повторно запросил у работодателя документы, свидетельствующие о наличии трудовых отношений между работодателем и новым работником: журнал приказов; справки 2-НДФЛ; сведения о заработной плате и расчет при увольнении (за один рабочий день);

сведения о всех произведенных выплатах; сведения о перечислении налогов и страховых взносов в ПФР. Работодатель запрошенные документы не представил.

Таким образом, суд пришел к выводу, что кандидат, который должен был занять должность работника-истца, к выполнению трудовых обязанностей фактически не приступил.

Суд указал, что, исходя из представленных работодателем документов, а также в силу факта, что работник, не приступив к работе, в день издания приказа о приеме на работу (который последовал спустя более чем месяц после заключения трудового договора) написал заявление о прекращении трудовых отношений, работодателем не подтверждено, что новый работник был фактически принят на работу.

Таким образом, увольнение совместителя было признано судом незаконным.

Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 16.02.2023 по делу № 88-3616/2023

3. Суд посчитал, что при применении дисциплинарной ответственности в виде увольнения за прогул должны быть учтены в том числе причины отсутствия работника, а также негативные последствия, которые наступили для работодателя

Работник по устной договоренности с руководителем отсутствовал на рабочем месте. В отношении него была применена процедура привлечения к дисциплинарной ответственности, впоследствии он был уволен за прогул.

Работник обжаловал увольнение в суд, указав, что:

- ✓ *нарушений трудовой дисциплины не допускал, его отсутствие на работе было согласовано с руководителем;*
- ✓ *при применении дисциплинарного взыскания работодателем не учтено предшествующее поведение работника, его отношение к труду.*

По решению суда, оставленному в силе решением апелляционной инстанции, работник восстанов-





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

лен на работе. Работодатель подал кассационную жалобу, указав, что:

- ✓ при применении дисциплинарного взыскания работодателем учтены тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду;
- ✓ работник обратился в суд за защитой нарушенного права за пределами срока, установленного ст. 392 ТК РФ.

Суд кассационной инстанции поддержал позицию работника и привел следующие доводы:

- ✓ при проверке решения работодателя о признании причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, об увольнении его за прогул суд действует не произвольно, а исходит из общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности (в частности, таких как справедливость, соразмерность, законность) и руководствуется пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ во взаимосвязи с другими его положениями, оценивает всю совокупность конкретных обстоятельств дела, в том числе причины отсутствия работника, последствия, которые наступили для работодателя;
- ✓ несмотря на то что факт нарушения работником трудовой дисциплины в связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин установлен, при выборе дисциплинарного взыскания работодателем не были учтены предшествующее поведение работника, его отношение к труду, а также отсутствие доказательств, свидетельствующих о том, что в результате действий истца для работодателя наступили неблагоприятные последствия либо был причинен материальный ущерб;
- ✓ работник перед подачей жалобы в суд обращался в государственную инспекцию труда с заявлением о нарушении его трудовых прав действиями работодателя, а также в суд (суд вернул исковое заявление), поэтому довод работодателя о пропуске срока обращения в суд был отклонен.

Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 21.02.2023 по делу № 88-5352/2023





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Хочу закрыть ИП, так как деятельность не ведется, но у меня оформлен сотрудник, который в данный период мобилизован. Как мне поступить?

Вы вправе уволить работника в связи с прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя в порядке, установленном трудовым договором.

Согласно ч. 10 ст. 351.7 ТК РФ расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

Кроме того, в соответствии с ч. 1 ст. 307 ТК РФ помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником, работающим у работодателя – физического лица, может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Сроки предупреждения об увольнении, а также случаи и размеры выплачиваемых при прекращении трудового договора выходного пособия и других компенсационных выплат определяются трудовым договором (ч. 2 ст. 307 ТК РФ).

2. Может ли пенсионер уволиться одним днем (без отработки двух недель)?

Может, но при условии, что он впервые увольняется в связи с выходом на пенсию.

Согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (в частности, выход на пенсию), работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

3. Работодатель в ПВТР предусмотрел возможность временного перевода на дистанционную работу отдельных работников по просьбе (письменному заявлению) самих работников.

В трудовом договоре у каждого работника написано, что:

- работник выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, дистанционно временно (периодически) в течение срока действия трудового договора;
- работник чередует периоды выполнения трудовой функции на стационарном рабочем месте по местонахождению работодателя с периодами выполнения трудовой функции дистанционно. Период выполнения трудовой функции дистанционно устанавливается приказом работодателя, издаваемым на основании письменного заявления работника, в порядке, предусмотренном ПВТР.

Дополнительное соглашение к трудовому договору при этом не заключается.

Можно ли временно переводить работника на дистанционную работу без оформления каждый раз дополнительного соглашения к трудовому договору в случаях, не связанных с исключительными случаями, указанными в ст. 312.9 ТК РФ?

Полагаем, что описанный в вопросе способ установления чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте допустим и не противоречит положениям трудового законодательства.

Согласно ч. 2 ст. 312.1 ТК РФ трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

4. При переезде из одного офиса в другой в какие сроки необходимо провести специальную оценку условий труда?

Внеплановую специальную оценку условий труда при введении в эксплуатацию новых рабочих мест следует проводить в течение 12 месяцев с момента их введения в соответствии с п. 1 ч. 1, ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».





**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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Sofia Ivanova', written in a cursive style.