



МКПЦН-Консультант

ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

МАЙ 2023



СОДЕРЖАНИЕ

Новости трудового законодательства 3

Актуальные решения судов 6

Решение неурегулированных вопросов 9





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. Сокращение дистанционных работников осуществляется в общем порядке

В Минтруд России поступил вопрос, обязан ли работодатель предлагать дистанционному работнику, в отношении которого проводится процедура сокращения, подходящие вакантные должности по месту нахождения организации в ее офисе (работник проживает в Твери и дистанционно работает в московской организации).

По мнению Минтруда России, поскольку глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), регулирующая особенности осуществления дистанционной работы, не содержит специальных норм, устанавливающих порядок прекращения трудового договора с дистанционным работником в случае сокращения численности или штата работников организации, сокращение дистанционных работников осуществляется в общем порядке.

Ведомство напомнило, что в данном случае, согласно ч. 3 ст. 81 ТК РФ, работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Из позиции Минтруда России следует, что работодатель обязан предлагать дистанционному работнику при сокращении работу в другой местности (не по месту дистанционной работы), только если это установлено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Подробнее: письмо Минтруда России от 12.04.2023. № 14-6/ООГ-2696

2. Правительство РФ утвердило новые правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами

Новые правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за деть-

ми-инвалидами (далее – Правила) были утверждены в связи с изменением редакции статьи 262 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Напомним, что статья 262 ТК РФ в текущей редакции предусматривает право одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка-инвалида использовать 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за ребенком.

Новая редакция статьи 262 ТК РФ предусматривает также право одного из родителей (опекуна, попечителя) детей-инвалидов использовать однократно в течение календарного года до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, то есть суммировать предоставляемые дополнительные выходные оплачиваемые дни.

В Правилах также уточняется, в частности, что:

- ✓ *заявление на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней, а также иные необходимые документы могут быть поданы работником в форме электронных документов при введении электронного кадрового документооборота у работодателя либо осуществлении работником трудовой функции дистанционно;*
- ✓ *график предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем;*
- ✓ *дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.*

Правила, как и новая редакция статьи 262 ТК РФ, вступают в силу с 01.09.2023, а постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами», регулирующее порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней в настоящий момент, утрачивает силу с указанной даты.

Подробнее: постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами»





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

3. Минтруд России разъяснил порядок внесения исправлений в трудовую книжку

Минтруд России предоставил разъяснения по вопросу о возможности исправления ошибки в трудовой книжке по новому месту работы, если будут представлены документы, подтверждающие ошибку.

Ведомство отметило, что Порядок ведения и хранения трудовых книжек, утвержденный приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н (далее – Порядок), не регулирует порядок внесения исправлений.

Вместе с тем, по мнению Минтруда России, изменение записей в трудовой книжке производится путем признания их недействительными и внесения правильных записей.

При этом следует учитывать, что согласно пункту 12 Порядка в разделе «Сведения о работе» трудовой книжки зачеркивание ранее внесенных неточных, неправильных или иных признанных недействительными записей не допускается.

Если организация, которая произвела неправильную или неточную запись, реорганизована, исправление производится ее правопреемником, а в случае ликвидации организации – работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа (абзац 2 пункта 30 Порядка).

Следовательно, по мнению Минтруда России, исправление неверных записей в трудовой книжке должно оформляться тем работодателем, который эти записи внес, путем признания их недействительными, за исключением случаев его реорганизации или ликвидации, когда исправления вносятся в трудовую книжку на основании подтверждающих документов правопреемником работодателя (при реорганизации) либо новым работодателем (при ликвидации предыдущего работодателя).

Подробнее: письмо Минтруда России от 15.05.2023 № 14-6/ООГ-3428

4. Правительство утвердило правила проведения дистанционных медицинских осмотров работников

Указанные правила устанавливают особенности проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья, включая, в частности:

- ✓ *требования к медицинским изделиям, их поверке и программному обеспечению, позволяющему исключить возможность фальсификации данных медицинского осмотра, и обеспечению возможности формирования соответствующих реквизитов путевых листов, в том числе в форме электронного документа;*
- ✓ *требования к работникам, проводящим медицинский осмотр;*
- ✓ *правила проведения химико-токсикологических исследований наличия (отсутствия) в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов в отношении работников, проходящих медицинский осмотр.*

Дистанционные медицинские осмотры допустимы в целях выявления признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, состояний и заболеваний, препятствующих выполнению трудовых обязанностей, в том числе алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения и остаточных явлений такого опьянения, в отношении:

- ✓ *предсменных, предрейсовых медицинских осмотров, проводимых перед началом рабочего дня (смены, рейса);*
- ✓ *медицинских осмотров в течение рабочего дня (смены);*
- ✓ *послесменных, послерейсовых медицинских осмотров, проводимых по окончании рабочего дня (смены, рейса).*

Медицинские работники, проводящие дистанционные медицинские осмотры, проходят обучение по программам дополнительного профессионального образования – программам повышения ква-





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

лификации по вопросам организации и порядка проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий в объеме не менее 36 часов.

При проведении таких медицинских осмотров медицинской организацией или работодателем должна быть обеспечена идентификация личности работника, проходящего медицинский осмотр, исключающая прохождение медицинского осмотра иным лицом.

Медицинское заключение по результатам медицинского осмотра оформляется с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинского работника.

Указанные правила вступают в силу с 01.09.2023.

Подробнее: постановление Правительства РФ от 30.05.2023 № 866 «Об особенностях проведения медицинских осмотров с использованием медицинских изделий, обеспечивающих автоматизированную дистанционную передачу информации о состоянии здоровья работников и дистанционный контроль состояния их здоровья»





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Основания для взыскания с работодателя компенсации за задержку выдачи трудовой книжки отсутствовали

Работник уволился из организации, но трудовую книжку не забрал, поскольку в день увольнения находился на больничном.

Работодатель:

- ✓ направил уведомление бывшему работнику о необходимости явиться за трудовой книжкой;
- ✓ составил акты о неполучении работником трудовой книжки по причине его неявки;
- ✓ повторно уведомлял бывшего работника о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать письменное согласие на отправку трудовой книжки по почте.

Работник эти уведомления получал, но за трудовой книжкой так и не явился. Впоследствии он обратился в суд с требованием о взыскании с бывшего работодателя компенсации за задержку выдачи трудовой книжки.

Суд занял позицию работодателя, указав, в частности, следующее:

- ✓ работодателем надлежащим образом исполнена обязанность, предусмотренная ст. 84.1 ТК РФ: работнику неоднократно направлялись уведомления о получении трудовой книжки либо даче согласия на направление трудовой книжки почтой, однако от получения трудовой книжки работник фактически уклонился;
- ✓ работодателем были представлены доказательства (акты, уведомления) своевременного исполнения работодателем своих обязанностей по вручению трудовой книжки работнику;
- ✓ отсутствуют доказательства незаконного удержания работодателем трудовой книжки, а также доказательства, подтверждающие доводы истца о невозможности трудоустройства на работу;
- ✓ при рассмотрении требований работника о взыскании среднего заработка на основании положений ст. 234 ТК РФ обстоятельствами, имеющими значение для их разрешения, являются, в частности, следующие:

- факт виновного поведения работодателя, связанного с задержкой выдачи работнику трудовой книжки;
- обращение работника к другим работодателям с целью трудоустройства в период отсутствия трудовой книжки;
- факт отказа работнику в приеме на работу другими работодателями в указанный период по причине отсутствия у него трудовой книжки и наступившие последствия в виде лишения работника возможности трудоустроиться и получать заработную плату.

Подробнее: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 25.04.2023 по делу № 88-11306/2023

2. Суд признал наличие трудовых отношений между организацией и разнорабочим

Гражданин (истец) обратился в суд с требованием об установлении факта трудовых отношений.

Исходя из позиции истца:

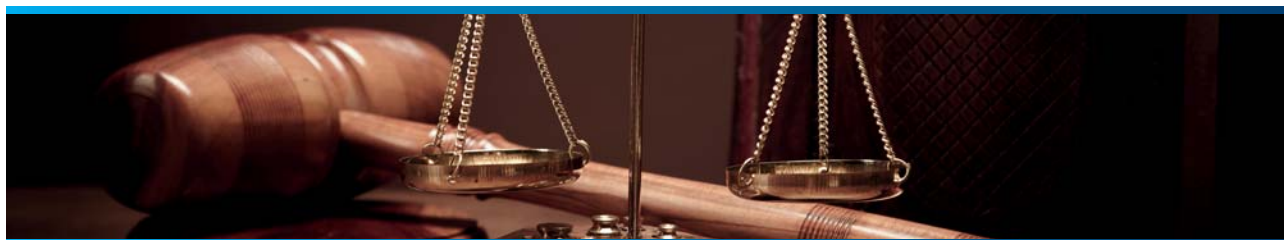
- ✓ он осуществлял трудовую деятельность у работодателя в качестве разнорабочего;
- ✓ он допущен к работе представителем работодателя;
- ✓ ему был установлен график работы;
- ✓ ему был определен размер заработной платы;
- ✓ о наличии вакансии разнорабочего гражданину стало известно из объявлений о том, что работодатель приглашает на работу в том числе рабочих на стройплощадку.

Работодатель в обоснование своей позиции о наличии гражданско-правовых отношений с истцом:

- ✓ представил штатное расписание, согласно которому должность разнорабочего отсутствовала, и табели учета рабочего времени, не содержащие учет рабочего времени гражданина;
- ✓ пояснил, что гражданин работал по договору подряда на строительной площадке.

Суд первой инстанции указал на отсутствие доказательств наличия трудовых отношений, поскольку





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

из материалов дела не следует, что истец был фактически допущен к работе в организации с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя.

Однако суд апелляционной инстанции установил, что в спорный период между истцом и работодателем сложились трудовые отношения, поскольку:

- ✓ истец фактически был допущен к исполнению заранее обусловленной в объявлениях о приеме на работу трудовой функции в качестве разнорабочего с ведома и по поручению уполномоченного ответчиком представителя;
- ✓ осуществлял работу под контролем и управлением начальника участка как представителя работодателя;
- ✓ подчинялся действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка;
- ✓ лично выполнял трудовые обязанности на специально обустроенной работодателем территории и с использованием его оборудования, имущества и атрибутики;
- ✓ работа носила постоянный и продолжительный характер, контролировалась и оплачивалась работодателем.

Суд также указал, что отсутствие приказа о приеме на работу, сведений о начислении заработной платы и ознакомления истца с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми обязанностями, локальными нормативными актами не подтверждают отсутствие между сторонами трудовых отношений, а свидетельствуют о ненадлежащем выполнении работодателем обязанности по письменному оформлению с работником трудовых отношений, что не должно повлечь для истца наступления неблагоприятных последствий.

По мнению суда, после установления наличия трудовых отношений между сторонами, они подлежат оформлению в установленном трудовым законодательством порядке, а у истца возникает право требовать распространения норм трудового законодательства на имевшие место трудовые правоотношения и, в частности, требовать взыскания задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а

также предъявлять другие требования, связанные с трудовыми правоотношениями.

Подробнее: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 24.04.2023 по делу № 88-12644/2022

3. Привлечение работника к ответственности возможно в течение одного месяца с последнего дня прогула

Работница по истечении отпуска по уходу за ребенком до 3 лет не приступила к исполнению трудовых обязанностей.

Кроме того, сотрудница:

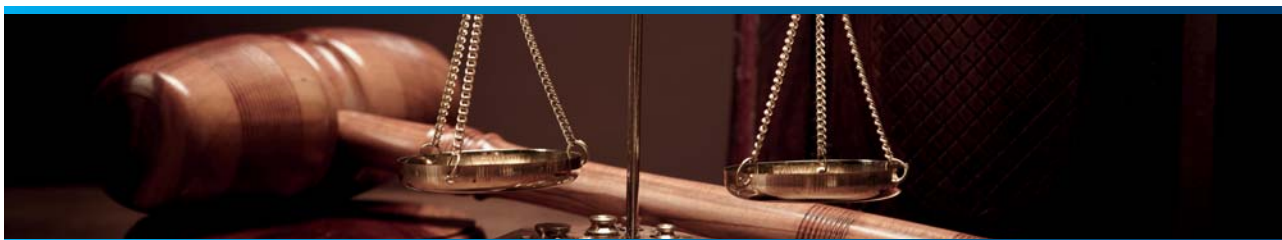
- ✓ на неоднократные письменные обращения работодателя с предложением выйти на работу и приступить к выполнению должностных обязанностей не отреагировала;
- ✓ объяснений, подтверждающих уважительные причины отсутствия на работе, не представила;
- ✓ на направленное уведомление с предложением работодателя дать объяснение по факту самовольного оставления работы с 20.07.2020 (дата выхода на работу) объяснения не представила.

Неявка на работу длилась с 20.07.2020 по 10.01.2022. За этот период работодателем были составлены акты об отсутствии работника на рабочем месте, факт отсутствия работника зафиксирован в таблице учета рабочего времени.

Работница была уволена 20.07.2020 по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) (в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей – прогулом, то есть отсутствием на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня).

Работница обратилась в суд с требованием о признании незаконным приказа об увольнении, изменении основания увольнения, в том числе ссылаясь на нарушение работодателем срока привлечения ее к дисциплинарной ответственности, установленный ч. 3 ст. 193 ТК РФ.





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

Суд первой инстанции позицию работника поддержал и указал, что работодателем пропущен месячный срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, установленный ч. 3 ст. 193 ТК РФ, который подлежит исчислению с 20.07.2020.

Суд апелляционной инстанции решение по делу отменил и принял по делу новое решение об отказе в удовлетворении исковых требований работника.

При этом вышестоящий суд исходил из того, что порядок применения к работнику дисциплинарного взыскания, установленный ст. 193 ТК РФ, работодателем не нарушен.

Согласно ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Частью 4 ст. 193 ТК РФ установлено, что дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

В подп. «б» п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Если работник отсутствует на работе длительное время, то работодатель обязан принять меры для установления обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.

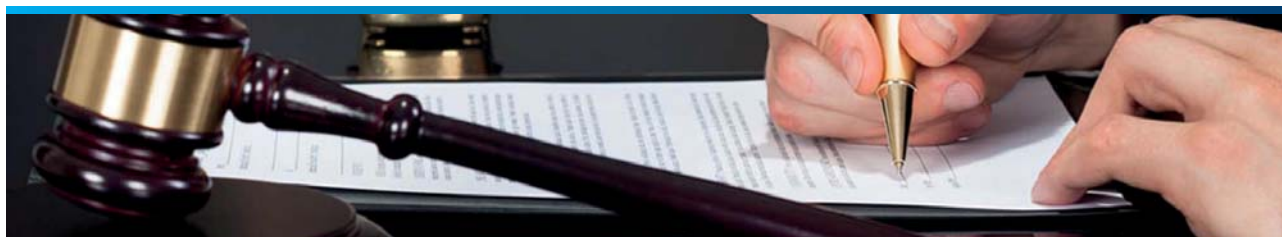
Если причины отсутствия работника на рабочем месте окажутся неуважительными, работодатель вправе уволить такого работника по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом днем увольнения работника будет последний день его работы, то есть день, предшествующий прогулу. При длительном прогуле месячный срок со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, когда работодателю станет известно,

какова причина отсутствия работника на рабочем месте и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

Поскольку прогул работника являлся длительным (с 20.07.2020 по день увольнения 10.01.2022), то привлечение работника к ответственности возможно в течение одного месяца с последнего дня прогула.

Подробнее: Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.05.2023 № 88-9577/2023





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Работодатель ежемесячно издает приказ о стимулирующих выплатах, в котором прописываются критерии выполнения плана и размер процента каждому работнику. Имеет ли право работник ознакомиться с этим приказом?

Имеет, но только в той части, которая имеет отношение непосредственно к самому работнику.

Согласно ч. 1 ст. 62 ТК РФ по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказов об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

2. Работник трудоустроился 07.04.2023, затем представил справку о сдаче крови 19.07.2022 и просит предоставить ему оплачиваемый день отдыха. Обязан ли работодатель в этом случае предоставлять такой день?

Как правило, дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов используются работником только у того работодателя, в период деятельности у которого такая сдача осуществлялась.

Однако если нынешний работодатель не против предоставления работнику дополнительных дней отдыха за сдачу крови и ее компонентов, которая была осуществлена в период работы у другого работодателя, то предоставление таких дней не будет являться нарушением действующих норм трудового законодательства.

При этом работодатель не обязан предоставлять работнику дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов в случае, когда такая сдача осуществлялась в период работы у другого работодателя.

Данная позиция основана на положениях ч. 2 ст. 186 ТК РФ, согласно которой в случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов (ч. 4 ст. 186 ТК РФ).

3. Можно ли уволить беременную женщину – внутреннего совместителя (трудовой договор заключен на неопределенный срок), если на ее место приходит основной работник?

Нельзя, поскольку увольнение в соответствии со статьей 288 ТК РФ является прекращением трудовых отношений по инициативе работодателя. Увольнять беременных женщин по инициативе работодателя (кроме случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) запрещено. Это вытекает из положений ч. 1 ст. 261 ТК РФ.

Согласно 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.





**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