



МКПЦН-Консультант



ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

ИЮЛЬ 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 9





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

1. Сокрытие работником инвалидности при трудоустройстве не является основанием для увольнения

При устройстве на новое место работы работница не сообщила о наличии у нее инвалидности II группы, так как считала, что это могло бы стать причиной отказа в приеме на работу.

Позднее она сообщила об этом своему работодателю. В результате рассматривался вопрос о ее увольнении по причине сокрытия данных об инвалидности. При этом условия труда не исключали возможности работы инвалидов.

Минтруд России отметил, что:

- ✓ *справка об установлении работнику инвалидности не поименована в статье 65 ТК РФ, устанавливающей перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора;*
- ✓ *статьей 81 ТК РФ не предусмотрено как основание для увольнения по инициативе работодателя расторжение трудового договора в связи с сокрытием работником инвалидности при трудоустройстве.*

Следовательно, факт сокрытия работником инвалидности при приеме на работу не является основанием для последующего увольнения данного работника за сокрытие сведений.

Подробнее: письмо Минтруда России от 21.06.2023 № 14-6/ОО-4208

2. Роструд высказал мнение относительно разных дат начала использования отпуска по беременности и родам по основной работе и по совместительству

Работница планировала уйти в отпуск по беременности и родам по основному месту работы раньше, чем по совместительству. Роструд отметил, что для предоставления отпуска по беременности и родам необходимо волеизъявление женщины, выраженное в ее письменном заявлении.

При этом работодатель обязан предоставить такой отпуск с даты, указанной в заявлении работницы,

но в пределах периода, указанного в соответствующем листке нетрудоспособности. Указанный порядок применяется как при предоставлении отпуска по беременности и родам по основному месту работы, так и по совместительству.

Подробнее: письмо Роструда от 06.07.2023 № ПГ/13721-6-1

3. Правительством Российской Федерации утвержден новый перечень профессий и должностей творческих работников

По сравнению с предыдущим перечнем профессий и должностей творческих работников, утвержденным постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 № 252, новый перечень увеличен и включает 236 наименований профессий и должностей творческих работников.

Новый перечень дополнен такими профессиями и должностями, как, например, аранжировщик, веб-писатель, видеооператор, рерайтер, светодизайнер.

Распоряжение Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р, утвердившее новый перечень профессий и должностей творческих работников, вступило в силу 04.07.2023.

Напомним, что ТК РФ установлены особенности регулирования труда творческих работников, в частности:

- ✓ *с ними допустимо заключение срочного трудового договора (ч. 2 ст. 59 ТК РФ);*
- ✓ *коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором могут устанавливаться: продолжительность ежедневной работы (смены) (ч. 4 ст. 94 ТК РФ), порядок работы в ночное время (ч. 6 ст. 96 ТК РФ); порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и оплата за это время (ч. 4 ст. 113 ТК РФ, ч. 4 ст. 153 ТК РФ);*
- ✓ *снят запрет на привлечение творческих работников в возрасте до 18 лет к работе в служебных командировках, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе (ст. 268 ТК РФ);*





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

✓ *установлены правила оплаты времени, когда творческие работники не участвуют в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или не выступают (ч. 3, 4 ст. 351 ТК РФ).*

Подробнее: Распоряжение Правительства РФ от 04.07.2023 № 1777-р «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений или выступающих, особенности регулирования труда которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации»

4. Расширен перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства

Минтруд России внес изменения в приказ от 30.11.2021 № 838н «Об утверждении перечня индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (далее – приказ № 838н), дополнив перечень индикаторов риска следующими показателями:

✓ *увеличение количества несчастных случаев с легкими последствиями, произошедших в квартале текущего года по отношению к аналогичному периоду предыдущего года (увеличение на 3 и более несчастных случаев у работодателей, среднесписочная численность работников у которых не превышает 50 человек, на 4 и более несчастных случаев у работодателей, среднесписочная численность работников у которых не превышает 100 человек, на 5 и более несчастных случаев у работодателей, среднесписочная численность работников у которых составляет 100 человек и более);*

✓ *отсутствие информации во ФГИС СОУТ о результатах специальной оценки условий труда у работодателя (юридического лица или индивидуального предпринимателя), который зарегистрирован в ЕГРЮЛ или ЕГРИП более 12 месяцев назад. При этом работодатель должен быть страхователем в СФР и представлять информацию о 50 и более застрахованных лицах либо проведение специальной оценки условий труда более 5 лет назад (при наличии рабочих мест с вредными или опасными условиями труда).*

Кроме того, в действующем показателе «принятие судом заявления о признании банкротом работодателя, среднестатистическая численность работников которого равняется или превышает 50 работников, в том числе работающих по совместительству» теперь будет учитываться среднесписочная численность работников вместо среднестатистической численности.

Указанные выше изменения вступают в силу с 01.08.2023, а сам приказ № 838н будет действовать до 31.12.2025.

Напомним, что на основе индикаторов риска нарушения обязательных требований согласно Федеральному закону от 31.07.2020 № 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации» контрольный (надзорный) орган принимает решение о проведении внеплановой проверки контролируемого лица, в частности работодателя.

Подробнее: приказ Минтруда России от 27.03.2023 № 215н





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Конституционный суд Российской Федерации подтвердил право работника на получение выплаты выходного пособия при увольнении по соглашению сторон, установленного трудовым договором и (или) соглашением в размере, указанном в трудовом договоре и (или) соответствующем соглашении

Предметом рассмотрения Конституционного суда Российской Федерации (далее – КС РФ) явилась проверка конституционности ч. 8 ст. 178 ТК РФ, в соответствии с которой трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий и (или) единовременной компенсации, предусмотренной ч. 5 указанной статьи, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В соответствии с условиями трудового договора с работником в случае его расторжения по соглашению сторон работнику выплачивается выходное пособие в размере трехмесячной заработной платы. С учетом этого на основании заключенного сторонами соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон работодатель принял на себя обязательство выплатить работнику в последний рабочий день – помимо причитающейся ему заработной платы и компенсации за неиспользованные отпуска – дополнительную денежную компенсацию в размере трехмесячной заработной платы.

Однако фактически данная компенсация работнику выплачена не была. Работник обратился в суд. Суды трех инстанций не удовлетворили требования работника, в частности, сославшись на следующее:

- ✓ *выплата, установленная соглашением о расторжении трудового договора, не относится к гарантиям и компенсациям и не является выходным пособием;*
- ✓ *подписание сторонами соглашения о расторжении трудового договора, которое не содержит*

конкретного размера данной выплаты, учитывая убыточность предприятия, свидетельствует, по мнению суда, о недобросовестности и злоупотреблении правом лица, действующего от имени работодателя;

- ✓ *выплата выходного пособия в связи с прекращением трудового договора по соглашению сторон не предусмотрена ни законом, ни действующей у работодателя системой оплаты труда, а при установлении в соглашении спорной выплаты не были учтены законные интересы работодателя, других работников и иных лиц, то есть не был соблюден общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом.*

КС РФ, подтвердив право работника на указанную выплату, отметил, в частности, что:

- ✓ *не допускается произвольный отказ работодателя от исполнения любого условия трудового договора (в том числе налагающего на работодателя определенные, не предусмотренные законодательством, но и не противоречащие ему обязанности), если его включение в договор было результатом добровольного согласованного волеизъявления сторон этого договора, осуществленного в пределах прав и полномочий, предоставленных действующим правовым регулированием;*
- ✓ *по своей правовой природе дополнительная выплата при увольнении по соглашению сторон, предусмотренная трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении по данному основанию, вне зависимости от того, каким образом она поименована в самом трудовом договоре и (или) соглашении (выходное пособие, дополнительная денежная компенсация и т. п.), является выходным пособием, которое, хотя в данном случае увольнение и предполагает волеизъявление работника на прекращение трудовых отношений, тем не менее призвано смягчить наступающие для работника негативные последствия увольнения, связанные с потерей им работы и утратой заработка;*
- ✓ *бремя неблагоприятных последствий включения в трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении условия о выплате работнику при увольнении по соглашению сторон выходного по-*





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

собия в размере, который в конкретных обстоятельствах не отвечает критериям разумности и обоснованности, должен нести исключительно руководитель юридического лица (в том числе унитарного предприятия), а не работник;

- ✓ если условия трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, предусматривающие выплату работнику выходного пособия при увольнении по соглашению сторон, не противоречат закону (не нарушают установленный для отдельных категорий работников запрет), то суд не имеет права отказать работнику во взыскании с работодателя выходного пособия в размере, установленном соответственно трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, и тем самым освободить работодателя от исполнения соответствующих условий трудового договора и (или) соглашения о его расторжении.

Подробнее: постановление Конституционного суда Российской Федерации от 13.07.2023 № 40-П «По делу о проверке конституционности части восьмой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Н.Ф. Нестеренко»

2. Разрешение трудовых споров в Обзоре судебной практики Верховного суда Российской Федерации № 2 (2023)

В Обзор судебной практики Верховного суда Российской Федерации № 2 (2023), вышедшем в июле 2023 года (далее – Обзор), включено несколько дел, посвященных трудовым спорам.

В частности, в п. 14 Обзора отмечается, что отсутствие в трудовом договоре с заместителем руководителя организации условия о его полной материальной ответственности не исключает возможности возложения на него такой ответственности в случае умышленного причинения им материального ущерба работодателю.

При этом трудовое законодательство не содержит норм, ограничивающих возможность проведения работодателем проверки по факту выяснения обстоятельств причинения материального ущерба и определения размера ущерба после расторжения

трудового договора с работником, поскольку прекращение трудовых отношений между сторонами трудового договора не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ, в случае установления работодателем факта причинения работником ущерба при исполнении трудовых обязанностей.

Верховный суд Российской Федерации отметил, что положения трудового законодательства о запрете отказа в приеме на работу по причинам, не связанным с деловыми качествами работника, и об обязанности работодателя разъяснить обратившемуся к нему лицу конкретную причину отказа в трудоустройстве в полной мере распространяются и на лиц (работников), уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на занятие вакантной должности у данного работодателя в порядке перевода.

По смыслу положений статей 21, 56, 64, 72 ТК РФ в их взаимосвязи при рассмотрении работодателем вопроса о возможности перевода работника на вакантную должность по инициативе самого работника на такого работника распространяются гарантии, установленные для лиц, впервые поступающих на работу к данному работодателю и заключающих с ним трудовой договор. Иное правоприменение приведет к нарушению принципа равенства прав и возможностей работников, а именно к установлению различий в правах лиц, уже состоящих в трудовых отношениях с работодателем и претендующих на перевод на вакантную должность у данного работодателя, и лиц, не состоящих в трудовых отношениях с этим работодателем и являющихся соискателями на эту же вакантную должность (п. 15 Обзора).

Верховным судом Российской Федерации было разъяснено, что при разрешении спора о законности расторжения трудового договора по инициативе работника, в том числе работника, отозвавшего свое заявление об увольнении после того, как его увольнение было фактически произведено, юридически значимым является установление наличия добровольного и осознанного волеизъявления работника прекратить трудовые отношения по собственной инициативе.

Исходя из обстоятельств судебного спора, работодатель вызвал работника, являющегося пенси-





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

онером, из отпуска без сохранения заработной платы на работу и вынудил написать заявление об увольнении по собственному желанию. В течение нескольких дней после увольнения работник обратился к работодателю с письменным заявлением об отзыве своего заявления об увольнении, на которое работодатель не отреагировал.

Верховный суд Российской Федерации отметил, что обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются:

- ✓ наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию;
- ✓ добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Таким образом, судам требовалось определить:

- ✓ были ли действия работника при подписании заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными с учетом того, что, исходя из материалов дела, собственноручно заявление работник не писал, ему на подпись был выдан готовый напечатанный работодателем бланк заявления с текстом, содержащим просьбу работника об увольнении по собственному желанию;
- ✓ выяснялись ли работодателем причины подачи работником в день нахождения в отпуске без сохранения заработной платы заявления об увольнении по собственному желанию, а также то, что работник являлся пенсионером и находился в трудном материальном положении;
- ✓ разяснялись ли работнику работодателем последствия написания заявления об увольнении по инициативе работника и право отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию;
- ✓ имело ли место в период увольнения работника увольнение работающих пенсионеров, если принять во внимание, что на данное обстоятельство работник ссылался в подтверждение своих доводов о психологическом давлении со стороны представителей работодателя.

Верховный суд Российской Федерации с учетом указанных обстоятельств пришел к выводу о недоказанности судами нижестоящих инстанций факта достижения между работником и работодателем

соглашения о расторжении трудового договора при добровольном и осознанном волеизъявлении работника прекратить трудовые отношения по собственной инициативе и отправил дело на новое рассмотрение (п. 16 Обзора).

Подробнее: п. 14-16 Обзора судебной практики Верховного суда Российской Федерации № 2 (2023) (утв. Президиумом Верховного суда РФ 19.07.2023)

3. При увольнении работника за неоднократное неисполнение им трудовых обязанностей следует учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду

Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

По мнению работника, обжаловавшего увольнение в суде, приказы о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде выговора и последующего увольнения являются незаконными, изданными без достаточных на то оснований, поскольку порученные задания не входили в круг его должностных обязанностей, он не имел опыта работы с ними, задания не соответствовали его профильному образованию и специализации проектной бригады, в связи с чем он не мог их выполнить. Кроме того, работником в суде были приведены доводы о том, что:

- ✓ за все время его работы (с 2009 года) он ни разу не был привлечен к дисциплинарной ответственности;
- ✓ на него составлялась характеристика, в которой руководителем подразделения его работа оценена как аккуратная и быстрая;
- ✓ ему неоднократно выплачивалась премия за высокие показатели труда;





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

✓ он проходил профессиональное тестирование (аттестацию), по результатам которого получил высокие баллы (последняя аттестация сдана им на 100 баллов).

Суды трех инстанций отказали работнику в удовлетворении его требований, посчитав доказанным факт нарушения работником трудовых обязанностей в виде невыполнения им письменных заданий работодателя.

Кроме того, в решениях судов отмечалось, что работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учтена тяжесть совершенного проступка и предшествующее отношение к труду.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации (далее – Судебная коллегия ВС РФ), куда обратился работник, отменила решения нижестоящих судов и отправила дело на новое рассмотрение.

При этом Судебная коллегия ВС РФ сослалась, в частности, на п. 5 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденного Президиумом Верховного суда Российской Федерации 09.12.2020, где указано, что при рассмотрении судом дела о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались:

- ✓ тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка;
- ✓ обстоятельства, при которых он совершен;
- ✓ предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

В материалах дела отсутствовали доказательства, подтверждающие, что работодатель учел при применении дисциплинарного взыскания эти обстоятельства.

Ввиду вышеизложенного Судебная коллегия ВС РФ признала предыдущие решения судов незаконны-

ми, принятыми с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела.

Подробнее: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 05.06.2023 № 5-КГ23-29-К2





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Увеличивается ли время отпуска в связи с тем, что региональный праздник Курбан-байрам выпал на рабочий день?

Региональные праздники, утвержденные на законодательном уровне, в число дней ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются на основании ст. 6 и ч. 1 ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно ч. 7 ст. 4 Федерального закона от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» органы государственной власти в Российской Федерации вправе объявлять религиозные праздники нерабочими (праздничными) днями на соответствующих территориях.

Аналогичные выводы содержатся также в постановлении Президиума Верховного суда РФ от 21.12.2011 № 20-ПВ11.

Если на территории, где работает работник, на законодательном уровне установлено, что день регионального праздника является нерабочим праздничным днем, то такой день в число дней отпуска не включается.

2. С генеральным директором заключен срочный трудовой договор, срок которого истекает (воскресенье). У генерального директора пятидневная рабочая неделя (суббота и воскресенье – выходные дни). В какой день должно быть оформлено увольнение? Если в воскресенье, то надо ли делать генеральному директору приказ на выход на работу в выходной день, и что делать, если генеральный директор откажется выходить на работу в выходной день?

Увольнение в описанной ситуации должно быть произведено в понедельник.

Согласно ч. 1 ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. В соответствии с ч. 4 ст. 14 ТК РФ если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3. Работница в соответствии с медицинским заключением была переведена на легкий труд в связи с беременностью. Впоследствии при выходе из отпуска по беременности и родам и предоставлении отпуска по уходу за ребенком работнице оформлен отпуск по должности, на которую она была переведена. Не стал ли перевод постоянным в данном случае? Требуется ли оформление приказа о переводе на прежнюю должность?

Перевести работницу на работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, работодатель обязан в соответствии с ч. 1 ст. 254 ТК РФ либо до начала отпуска по беременности и родам, либо до окончания ее беременности.

Если при наступлении указанных событий работница не была переведена обратно на прежнюю должность, перевод признается постоянным.

Согласно ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник по общему правилу может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

4. Может ли работодатель удержать денежные средства в целях возмещения не возвращенного работником аванса из выплат работнику за учебный отпуск?

Нет, не может, поскольку согласно ч. 1 ст. 137 ТК РФ удержания производятся из заработной платы работника в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Удержания из отпускных законом не предусмотрены.





**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

