



МКПЦН-Консультант

ТРУДОВОЙ ДАЙДЖЕСТ

СЕНТЯБРЬ 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 Государственную Думу внесен законопроект, устанавливающий гарантии при увольнении супруги погибших (умерших) ветеранов боевых действий по инициативе работодателя

Указанный законопроект предусматривает добавление категории супруги погибшего (умершего) ветерана боевых действий к категориям работников, которые не могут быть уволены по инициативе работодателя (кроме случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

При этом устанавливается несколько условий:

- ✓ *указанная гарантия действует в течение 1 года после смерти супруга;*
- ✓ *вдова ветерана боевых действий не вступила в повторный брак.*

Законопроект направлен на повышение уровня социальной защиты лиц, участвующих в СВО, и членов их семей.

Подробнее: проект Федерального закона № 441036-8

2. В первом чтении в Государственной Думе приняты поправки, вводящие специальный состав правонарушений при невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению в части охраны труда

Текущая редакция ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее – КоАП РФ) предусматривает ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа в размере от 3 000 рублей до 5 000 рублей за нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению.

Теперь предлагается дополнить ст. 5.31 КоАП РФ частью второй, вводящей административную от-

ветственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению в части, касающейся охраны труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземных работах. Такое правонарушение в случае принятия поправок может повлечь для работодателей предупреждение или наложение административного штрафа в размере от 6 000 до 10 000 рублей.

Подробнее: проект Федерального закона № 366888-8

3. Отсутствие у работника документов воинского учета не исключает его трудоустройство

Минтруд России указал, что документы воинского учета названы в качестве документов, предъявляемых работником при заключении трудового договора в соответствии с ч. 1 ст. 65 ТК РФ. Вместе с тем отсутствие у лица, поступающего на работу, документов воинского учета не указано в законодательстве в качестве обстоятельства, исключающего возможность трудоустройства.

Работодатели, исполняя обязанности, установленные законодательством по воинскому учету, в соответствии с Положением о воинском учете, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 27.11.2006 № 719 (далее – Положение), должны:

- ✓ *в течение 5 рабочих дней с момента выявления неисполнения гражданином (работником) своих обязанностей в области воинского учета предоставить военному комиссариату информацию об этом (пп. «г» п. 30 Положения);*
- ✓ *в двухнедельный срок по запросам соответствующих военных комиссариатов и (или) органов местного самоуправления направлять необходимые сведения в том числе о гражданах, не состоящих, но обязанных состоять на воинском учете (пп. «б» п. 32 Положения).*

Подробнее: письмо Минтруда России от 14.08.2023 № 14-6/В-960





НОВОСТИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

4. Роструд отметил, что изменение условия трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с условиями и гарантиями для работников, предусмотренными ст. 74 ТК РФ

Роструд рассмотрел вопрос о порядке изменения условий труда о дистанционной работе в трудовом договоре по инициативе работодателя: планируется перевести дистанционных работников на работу в офисе на постоянной основе.

Роструд отметил, в частности, следующее:

- ✓ *выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно предусматривается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему;*
- ✓ *на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ;*
- ✓ *трудовым договором дистанционному работнику может быть определено конкретное место выполнения должностных обязанностей (рабочее место) вне места нахождения организации.*

Поскольку изменение условий трудового договора, по общему правилу, осуществляется только по письменному соглашению сторон трудового договора, работодатель вправе в одностороннем порядке изменять такие условия только в случае организационных или технологических изменений условий труда. При этом необходимо соблюдать процедуру и предоставлять гарантии работникам, определенные статьей 74 ТК РФ.

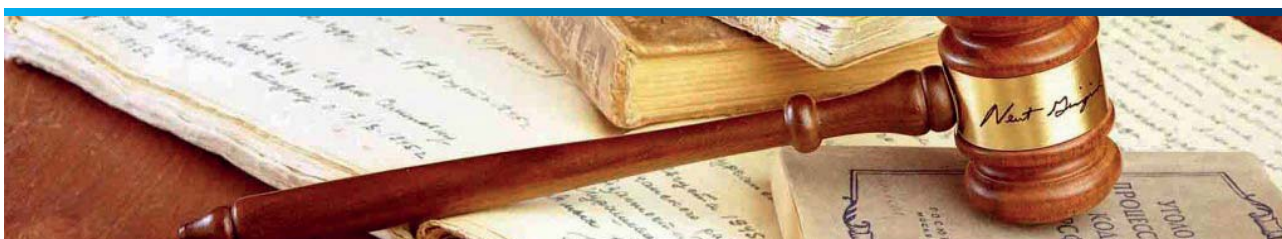
Также Роструд отметил, что при наличии судебного спора о правомерности увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) обязанность доказать, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием из-

менений организационных или технологических условий труда и не ухудшало положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения, ложится на работодателя.

При отсутствии таких доказательств увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ не может быть признано законным.

Подробнее: письмо Федеральной службы по труду и занятости от 10.08.2023 № ПГ/16633-6-1





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

1. Суд подтвердил право работника на учебный отпуск для получения высшего образования при наличии иностранного диплома, не признанного в РФ

Работник обратился к работодателю с заявлением о предоставлении учебного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации в университете (заочная форма обучения) с приложением справки-вызова (ранее работодатель предоставлял такой отпуск работнику дважды).

Работодатель отказал в предоставлении учебного отпуска, поскольку в личном деле работника имелась информация, что ранее работник уже проходил обучение в университете и получил диплом об образовании. Таким образом, работник не относится к категории лиц, получающих впервые профессиональное образование соответствующего уровня согласно ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник обратился в суд для признания права на учебный отпуск. Требования работника были удовлетворены судами первой и апелляционной инстанции. Работодатель обжаловал решения судов, поскольку, по мнению работодателя, оснований для предоставления учебного отпуска не было.

При рассмотрении дела в суде было выяснено, что работник действительно имеет диплом бакалавра, выданный университетом в 2008 году, находящимся в Республике Узбекистан.

Суд кассационной инстанции также занял позицию работника. Суды при вынесении решения указали, в частности, на следующее:

- ✓ *выданный работнику диплом не подпадает под действие Соглашения от 30.05.2019 между Российской Федерацией и Республикой Узбекистан о взаимном признании образования и квалификации, ученых степеней, поскольку диплом был выдан ранее даты вступления соглашения в силу;*
- ✓ *работник не произвел процедуру признания диплома в Российской Федерации, что, однако, не свидетельствует о злоупотреблении с его стороны. Ранее работодатель предоставлял учебные*

отпуска, не сообщая о необходимости легализации имеющегося образования. Работник, поставленный перед фактом отказа в предоставлении учебного отпуска за две недели до его начала, не имел возможности осуществить процедуру легализации до начала отпуска;

- ✓ *на период, указанный в справке-вызове работника, у него отсутствовало признанное на территории Российской Федерации высшее образование того же уровня.*

Подробнее: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 11.09.2023 № 88-23237/2023 по делу № 2-2185/2022

2. Исходя из условий ученического договора, работодатель не смог получить возмещение средств, затраченных на обучение работника

Между организацией и работником был заключен ученический договор, предметом которого являлось получение работником высшего юридического образования и последующая работа у работодателя в течение не менее 5 лет после окончания обучения.

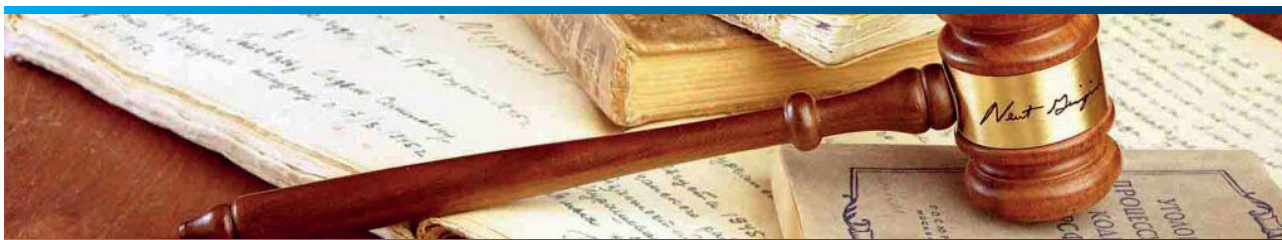
Кроме того, по условиям ученического договора работник освобождался от возмещения средств, затраченных на его обучение, в случае его увольнения по причине призыва на военную службу.

Работник окончил обучение и начал работать у работодателя, однако был призван на военную службу, в связи с чем трудовой договор между ним и организацией был прекращен. Впоследствии работник вновь заключил с тем же работодателем трудовой договор, в котором отсутствовали условия относительно ранее заключенного ученического договора. Далее работник снова прекратил трудовые отношения с работодателем по собственной инициативе.

Организация обратилась в суд за взысканием с работника денежных средств, потраченных на его обучение.

Суд первой инстанции, руководствуясь положениями Гражданского кодекса Российской Федерации и условиями ученического договора, исходил из





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

того, что работник был освобожден от возмещения средств, затраченных на обучение, в случае увольнения в связи с призывом на военную службу. Действие ученического договора было прекращено после первого увольнения работника.

Суд апелляционной инстанции занял иную позицию и указал, что призыв на военную службу не освобождает лицо от обязанности повторно трудоустроиться для прохождения службы в течение срока, установленного ученическим договором. После окончания обучения и трудоустройства обязательства по ученическому договору стали частью трудовых договоров, заключенных с работником. Призыв на военную службу является фактически отсрочкой исполнения возложенной на работника обязанности по прохождению службы или возмещения затрат на обучение.

Суд кассационной инстанции согласился с выводами суда первой инстанции. Руководствуясь положениями Трудового кодекса Российской Федерации об ученическом договоре и материальной ответственности работника, определением Конституционного суда Российской Федерации от 15.07.2010 № 1005-О-О, а также нормами гражданского законодательства, суд кассационной инстанции указал, в частности, следующее:

- ✓ *при наличии уважительной причины, препятствующей ученику приступить к работе по приобретенной специальности, то есть при отсутствии вины в действиях (бездействии) ученика, понесенные работодателем в связи с ученичеством расходы возмещению учеником не подлежат;*
- ✓ *условия ученического договора, определенные соглашением сторон, предусматривающие обязанность ученика возместить затраты на его обучение независимо от наличия виновных действий ученика и характера причин, по которым ученик не выполнил свои обязательства по ученическому договору, в том числе когда он не приступил к работе, являются недействительными при включении их в ученический договор;*
- ✓ *при толковании условий договора принимается во внимание буквальное значение содержащихся в нем слов и выражений. Таким образом, условие ученического договора о прекращении обязательств работника по возмещению расходов при призыве*

на военную службу также подлежит буквальному толкованию. В силу отсутствия в тексте ученического договора каких-либо исключений, связанных с применением такого условия, оно является императивным, то есть обязательным;

- ✓ *повторное трудоустройство не имеет правовой связи с заключенным ранее ученическим договором.*

Подробнее: определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 24.08.2023 по делу № 88-20593/2023

3. Спор об уважительных причинах отсутствия на рабочем месте решен в пользу работника

Работодатель отстранил работника от работы на основании приказа. Впоследствии работник обжаловал правомерность этого приказа, и его требования были удовлетворены судом. Однако на работу после этого работник сразу не вышел и отсутствовал на работе 4 дня.

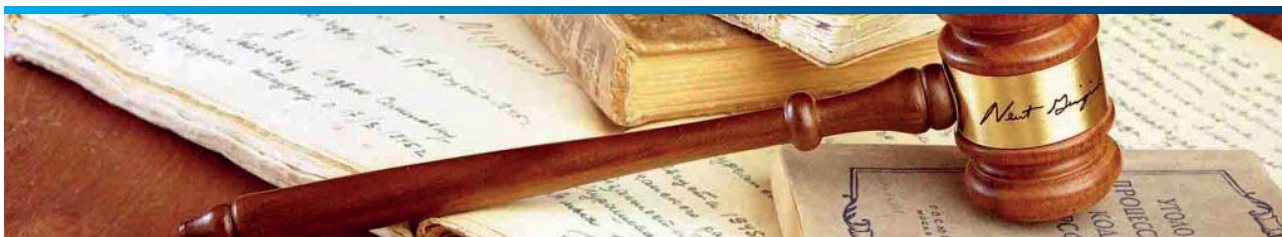
Работник в письменных объяснениях о причинах отсутствия на рабочем месте указал, что:

- ✓ *не мог прийти на работу без решения суда о допуске к работе;*
- ✓ *не был проинформирован, в том числе работодателем, о возможности выхода на работу без судебного акта;*
- ✓ *судебный акт был получен им несколько дней спустя, когда работника проинформировали в суде об увольнении за прогул.*

Данные причины были признаны работодателем неуважительными, и трудовой договор с работником был расторгнут за прогул в соответствии с пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Работник обратился в суд для восстановления на работе. Однако суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований работника, поскольку пришел к выводу об отсутствии уважительности причин его невыхода на работу. По мнению суда, работник присутствовал при оглашении резолютивной части решения суда и понимал, с какого числа он должен приступить к выполнению трудовых обязанностей.





АКТУАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ СУДОВ

С данными выводами не согласился суд апелляционной инстанции, указав на то, что:

- ✓ допуск к работе после длительного отстранения был обеспечен работнику только на основании решения суда, которое работник получил не сразу;
- ✓ работодатель как более сильная сторона в трудовых правоотношениях не предпринял мер к выяснению причин невыхода работника на работу, не пытался связаться с работником для разьяснения работнику возможности выхода на работу без судебного акта, не ознакомил с приказом о допуске к исполнению трудовых обязанностей;
- ✓ работник ранее к дисциплинарной ответственности не привлекался, и работодателем не было представлено доказательств, что при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывались тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Подробнее: определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2023 по делу № 88-26265/2023





РЕШЕНИЕ НЕУРЕГУЛИРОВАННЫХ ВОПРОСОВ

1. Работнику предоставляется по месту основной работы 28 календарных дней отпуска и 7 календарных дней за ненормированный рабочий день, по совместительству – 28 календарных дней. Обязан ли работник писать заявление на отпуск без сохранения зарплаты на эти 7 календарных дней на работе по совместительству?

Нет, не обязан. По нашему мнению, в данном случае следует говорить о праве совместителя, предоставленном на основании ст. 286 Трудового кодекса Российской Федерации, воспользоваться ежегодным отпуском по совместительству одновременно с отпуском по основной работе, а не об обязанности это сделать. Работник самостоятельно может решить: взять ему отпуск на работе по совместительству одновременно с отпуском по основной работе или использовать эти отпуска отдельно. Закон не обязывает совместителя использовать эту гарантию.

2. Работодатель зарегистрирован в одном субъекте РФ, но работники работают вахтовым методом на территории другого субъекта РФ. Какой минимальной заработной платы нужно придерживаться в этой ситуации: установленной на территории, где зарегистрирован работодатель, или на территории фактического выполнения работы (вахты)?

В соответствии с ч. 2 ст. 133.1 ТК РФ при установлении заработной платы работодателю необходимо придерживаться размера минимальной заработной платы того субъекта Российской Федерации, где работник фактически осуществляет трудовую функцию.

3. Работодателем установлен срок действия справки об отсутствии судимости – 1 год. При трудоустройстве работником была предоставлена указанная справка. Обязан ли работник по истечении 1 года предоставлять справку об отсутствии судимости повторно?

Действующее законодательство не устанавливает обязанности работника повторно в период работы предоставлять работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям. Указанная справка предоставляется только при приеме на работу.

4. Можно ли в локальном нормативном акте работодателя о введении электронного кадрового документооборота в перечне документов не перечислять все виды заявлений, которые есть у работодателя, и указать обобщенно «заявления от работника»?

Полагаем, что это не будет противоречить ч. 2 ст. 22.2 ТК РФ, согласно которой локальный нормативный акт работодателя о введении электронного документооборота должен содержать, в частности, перечень электронных документов и перечень категорий работников, в отношении которых осуществляется электронный документооборот.





**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

