

Payroll & HR breaking news

Обзор новостей и актуальных тем
в сфере расчета заработной платы,
кадрового делопроизводства, трудового
и миграционного законодательства
за март 2023 года



Технологии
Доверия



Вступительное слово



Екатерина Рябова
Партнер

Уважаемые коллеги!

Приветствуем вас на страницах нашего регулярного обзора последних новостей и наиболее актуальных, на наш взгляд, тем в области расчета заработной платы, кадрового делопроизводства, трудового и миграционного законодательства.

На страницах очередного выпуска мы постарались как можно полнее осветить последние изменения в законодательстве, законодательные инициативы, официальные разъяснения компетентных органов и судебную практику за март 2023 года.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем сайте.

Приятного чтения!



Елена Морякова
Директор



Геннадий Одарич
Директор

Обзор новостей и актуальных тем в сфере расчета заработной платы, трудового и миграционного законодательства

Содержание

I.	Новое в законодательстве	4
1.	Если уничтожаете персональные данные, не забудьте, что с 1 марта 2023 г. необходимо это подтвердить	4
2.	1 марта 2023 г. – новые правила СОУТ для микропредприятий ряда секторов экономики.....	4
3.	С 17 марта 2023 г. – продление моратория на плановые проверки, новое контрольно-надзорное мероприятие и другие изменения	5
4.	Определен порядок выхода граждан РФ, одновременно являющихся гражданами Украины, из гражданства Украины	5
5.	Новое требование для участников Государственной программы по переселению соотечественников	6
II.	Законодательные инициативы.....	7
1.	Депутаты предлагают внести некоторые изменения в ТК РФ в части найма подростков: первое чтение уже пройдено	7
2.	Дополнительные выходные работникам-родителям для ухода за инвалидами с детства	7
3.	UPD: Законопроект о занятости принят в первом чтении	7
4.	Новые индикаторы риска: проект Минтруда	8
5.	Новый миграционный сервис МВД РФ, его функции и ответственность	8
6.	За что могут отменить решение о приобретении гражданства РФ	8
7.	Полис ДМС для постановки на миграционный учет все-таки не понадобится.....	9
III.	Разъяснения законодательства.....	10
1.	Можно ли установить работнику зарплату в долларах с выплатой в рублях по текущему курсу? – ответ Минтруда ..	10
2.	При уходе в отпуск по графику писать заявление на отпуск не надо	10
IV.	Судебная практика.....	11
1.	Зарплата генерального директора снова в центре внимания – практика Верховного Суда РФ	11
2.	Может ли суд, разрешая вопрос о выплате работнику задолженности по зарплате, признать увольнение за прогул незаконным? – ответил ВС РФ	11
3.	Работник-тренер без среднего образования – можно ли уволить за нарушение правил заключения трудового договора, разобрался ВС РФ.....	12
4.	Прием на работу работника-тракториста: руководство к действию от КС РФ	13
5.	«Работник-изобретатель»: что учитывать при выплате вознаграждения? – толкование КС РФ	14
6.	Где предлагать вакансии сокращаемому работнику, если в трудовом договоре не указано место работы? – ответ 2-го КСОЮ	15
7.	Какие могут быть последствия предложения неподходящей работы в рамках процедуры сокращения – практика 1-го КСОЮ	15
8.	Совместимы ли простой и сокращение: позиция 7-го КСОЮ	15
9.	При формальном трудоустройстве взыскать зарплату не получится – практика 3-го КСОЮ	16
10.	Работодатель, не относящийся к бюджетной сфере, сам выбирает правила индексации – напомнил 6-й КСОЮ	16
V.	Другое.....	17
1.	Что нового ждать в сфере миграции?	17

I. Новое в законодательстве

1. Если уничтожаете персональные данные, не забудьте, что с 1 марта 2023 г. необходимо это подтвердить

Весной 2023 г. все поправки, внесенные в закон о персональных данных (ПДн) прошлым летом, вступят в силу.

В частности, с 1 марта 2023 г. уничтожение персональных данных надо будет подтвердить в соответствии с требованиями, установленными Роскомнадзором (РКН). Что будет являться таким подтверждением?

Если используете средства автоматизации для обработки персональных данных (например, компьютеры, ноутбуки, др.):

- 1) акт об уничтожении ПДн и
- 2) выгрузка из журнала регистрации событий в информационной системе ПДн.

Если средства автоматизации не используются – только акт об уничтожении ПДн.

Также 1 марта 2023 г. вступили в силу новые сроки для уведомления об изменении сведений, которые были предоставлены в РКН в уведомлении об обработке ПДн ранее. Если до этого срок как в случае изменения сведения, так и в случае прекращения обработки ПДн был общий – 10 рабочих дней с даты наступления такого события, то по новым правилам срок при прекращении обработки ПДн остался прежним – 10 рабочих дней, а для случаев изменения он был пересмотрен. Такие сведения необходимо теперь представить не позднее 15-го числа месяца, следующего за месяцем возникновения таких изменений.

Кроме того, напоминаем, что 1 марта 2023 г. вступил в силу новый порядок информирования РКН о трансграничной передаче ПДн. В связи с этим, если планируете осуществлять трансграничную передачу ПДн после вступления в силу новых требований, стоит перепроверить, подали ли вы соответствующее уведомление в РКН или нет.

Основание: Приказ Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 28.10.2022 № 179; Информация Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций от 19.01.2023 «Как документально оформить факт уничтожения персональных данных?».

2. 1 марта 2023 г. – новые правила СОУТ для микропредприятий ряда секторов экономики

1 марта 2023 г. вступили в силу облегченные правила проведения специальной оценки условий труда (СОУТ) для некоторых микропредприятий.

Во-первых, данные особенности затронут не все организации и ИП со статусом микропредприятий, а только осуществляющие определенные виды экономической деятельности (основной вид деятельности по ОКВЭД), например занимающиеся разработкой компьютерного ПО, финансовой и страховой деятельностью, деятельностью в области права и бухучета и т. д. Полный перечень сфер, а также случаев-исключений можно посмотреть [здесь](#).

Во-вторых, СОУТ на микропредприятиях можно будет проводить без привлечения специализированной организации. Достаточно будет заполнить проверочный лист по «опасности» рабочего места и утвердить его комиссией работодателя по проведению СОУТ. Что дальше?

- (а) Если хотя бы один потенциально вредный или опасный фактор будет выявлен, привлекается специализированная организация по СОУТ.
- (б) Если же таковые не выявлены, условия труда признаются допустимыми, оформляется декларация.

В-третьих, в течение 30 календарных дней со дня утверждения проверочных листов надо будет ознакомить с результатами СОУТ работников в письменной форме, а в трудинспекцию направить декларацию и проверочные листы не позднее 30 рабочих дней со дня утверждения проверочных листов.

Основание: Приказ Минтруда РФ 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».

3. С 17 марта 2023 г. – продление моратория на плановые проверки, новое контрольно-надзорное мероприятие и другие изменения

Правительство РФ продлило мораторий на плановые проверки с 2023 на 2030 г., однако с некоторыми изменениями.

Если ранее выдать предписание могли только в исключительных случаях (например, если были выявлены факты нарушений, которые влекут непосредственную угрозу причинения вреда жизни и тяжкого вреда здоровью), теперь данное ограничение на выдачу предписания утратило силу, т. е. вынести предписание могут по любым нарушениям.

Также появилось новое контрольно-надзорное мероприятие – профилактические визиты без возможности отказа от них. Их могут инициировать по поручению Президента РФ, Председателя Правительства РФ, его заместителя.

- В ходе визита могут проводить осмотр, отбирать пробы (образцы), истребовать документы, проводить испытания, инструментальные обследования, экспертизы.
- Срок визита составляет 1 рабочий день, но с возможностью продления на срок не более 4 рабочих дней (если потребуется инструментальное обследование).
- Если по результатам визита будет выявлено нарушение, выдается предписание.

Основание: Постановление Правительства РФ от 10.03.2023 № 372.

4. Определен порядок выхода граждан РФ, одновременно являющихся гражданами Украины, из гражданства Украины

В соответствии с порядком граждане РФ, одновременно являющиеся гражданами Украины, считаются не имеющими гражданства Украины со дня подачи ими в уполномоченный орган МВД РФ заявления о нежелании состоять в гражданстве Украины.

Порядок подачи такого заявления, в том числе через портал «Госуслуги», форма заявления и перечень предоставляемых документов будут определены МВД РФ.

После подачи данного заявления гражданин РФ обязан не пользоваться правами и не исполнять обязанности, предусмотренные для граждан Украины (в т. ч. не использовать паспорт гражданина Украины). В случае нарушения данного запрета МВД РФ проводит проверку и выносит заключение о признании ранее поданного заявления о нежелании состоять в гражданстве Украины недействительным. Повторно такое заявление можно будет подать через 10 лет.

Также обращаем внимание на то, что признание заявления недействительным не влечет обязанность граждан РФ, имеющих гражданство Украины, подавать уведомления о наличии второго гражданства.

Закон вступает в силу 17 июня 2023 г.

Основание: Федеральный закон от 18.03.2023 № 62-ФЗ «Об особенностях правового положения граждан Российской Федерации, имеющих гражданство Украины».

5. Новое требование для участников Государственной программы по переселению соотечественников

С 1 января 2024 г. для участия в Государственной программе по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, заявителям потребуется подтвердить свой уровень владения русским языком, достаточный для общения «в условиях языковой среды».

Документами, подтверждающими такой уровень, будут признаваться:

- а) диплом/аттестат, подтверждающий получение образования:
 - на территории государства, входившего в состав СССР, до 1 сентября 1991 г.,
 - на территории РФ после 1 сентября 1991 г.;
- б) документ об образовании, выданный на территории иностранного государства, в котором русский язык является одним из государственных языков (для граждан этого государства);
- в) решение комиссии, формируемой МВД РФ, по признанию соотечественника владеющим русским языком. Решение принимается по результатам собеседования, проведенного путем использования систем видео-конференц-связи (для заявителей за пределами РФ) либо в очной форме.

Требование о подтверждении необходимого уровня владения русским языком не будет распространяться на заявителей, являющихся гражданами РФ, Беларуси, Казахстана, Молдовы и Украины.

Основание: Указ Президента РФ от 30.03.2023 № [219](#).



II. Законодательные инициативы

1. Депутаты предлагают внести некоторые изменения в ТК РФ в части найма подростков: первое чтение уже пройдено

Новый законопроект облегчает процедуру найма подростков, предусмотренную действующим законодательством.

Во-первых, сейчас заключение трудового договора с 14-летним кандидатом на выполнение легкого труда требует согласия органа опеки и попечительства и одного из родителей. Согласно новому законопроекту предполагается, что получение согласия от одного из родителей или законного представителя будет в таком случае достаточно. Исключение предусмотрено для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Для заключения договоров с такими кандидатами потребуются согласие органа опеки и попечительства, однако получить его можно будет онлайн через портал «Госуслуги» в течение 5 дней.

Во-вторых, снять с работодателей обязанность осуществлять за свой счет предварительный медосмотр несовершеннолетнего работника, если у последнего есть результаты профилактических медосмотров, пройденных в течение 1 года до приема на работу.

Для подростков, которые нанимаются на период каникул для легкой работы, потребуются результаты диспансерного наблюдения и документ, подтверждающий возможность осуществления легкого труда.

В-третьих, предлагается проводить проверки в части соблюдения работодателем требований закона в отношении несовершеннолетних работников **только** на основании соответствующей жалобы, сообщения о нарушении самого работника или его законного представителя.

Согласно пояснительной записке, эти меры позволят повысить уровень трудоустройства подростков и исключить избыточные нормы закона.

Основание: Законопроект № [231551-8](#) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части вопросов регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет».

2. Дополнительные выходные работникам-родителям для ухода за инвалидами с детства

На рассмотрении в Госдуме находится законопроект, предлагающий расширить перечень лиц, которым в соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня.

В настоящее время данная норма распространяется на родителей детей-инвалидов. Однако в рамках законопроекта предлагается включить в данный перечень также и инвалидов с детства I и II групп до достижения ими возраста 23 лет.

Законопроект включен на рассмотрение в майскую сессию Госдумы.

Основание: Законопроект № [315256-8](#) «О внесении изменений в статью 262 Трудового кодекса Российской Федерации».

3. UPD: Законопроект о занятости принят в первом чтении

В нашем предыдущем выпуске мы сообщали о том, что в настоящее время на рассмотрении Госдумы находится законопроект о занятости.

15 марта 2023 г. законопроект был принят в первом чтении, до середины апреля 2023 г. будут представляться поправки к данному законопроекту.

Мы продолжим отслеживать статус рассмотрения данного законопроекта и будем держать вас в курсе дальнейших изменений.

Основание: Законопроект № [275599-8](#) «О занятости населения в Российской Федерации».

4. Новые индикаторы риска: проект Минтруда

В 2023 г. действует мораторий на проведение плановых проверок, внеплановые же проверки проводятся в строго определенных случаях, например при выявлении индикаторов риска нарушения обязательных требований.

Новый проект предлагает внести изменения в один из ныне установленных индикаторов риска, а также внести два дополнительных:

- принятие заявления судом о признании работодателя банкротом с среднестатистической **среднесписочной** численностью работников 50 человек и более;
- увеличение числа несчастных случаев с легкими последствиями по сравнению с предыдущим годом на 20% и более (при этом количество несчастных случаев в текущем году не менее 2);
- отсутствие в федеральной системе учета (ФГИС СОУТ) сведений о результатах СОУТ по истечении 12 месяцев с даты внесения сведений об организации или ИП в соответствующий реестр (ЕГРЮЛ/ЕГРИП), **если** такие работодатели являются страхователем с СФР и представляют информацию о 50 и более застрахованных лицах;
- наличие информации о результатах СОУТ более 5 лет назад.

На данный момент проект Минтруда находится на стадии общественного обсуждения.

Основание: Проект Минтруда РФ «О внесении изменений в перечень индикаторов риска нарушения обязательных требований при осуществлении федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.11.2021 № [838н](#)».

5. Новый миграционный сервис МВД РФ, его функции и ответственность

В конце 2022 г. в Госдуму был внесен законопроект, предусматривающий привлечение ФГУП «Паспортно-визовый сервис» МВД РФ (далее – «Предприятие») и уполномоченной организации г. Москвы к оказанию содействия в предоставлении миграционных услуг, таких как: прием заявлений для выдачи виз, приглашений на въезд в РФ, РВП, ВНЖ, РНР, патентов, а также для регистрации иностранных граждан по месту жительства, их постановки на миграционный учет; содействия в фотографировании и дактилоскопической регистрации.

Дополнительно МВД РФ разработало текст законопроекта об установлении ответственности работников Предприятия и уполномоченной организации за административные правонарушения при оказании миграционных услуг – в виде административного штрафа либо дисквалификации лица на определенный срок. Текст законопроекта пока находится на этапе общественного обсуждения и независимой антикоррупционной экспертизы.

Основание: Законопроект № [242428-8](#) «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации», [проект федерального закона](#) «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

6. За что могут отменить решение о приобретении гражданства РФ

В Госдуму был внесен законопроект, уточняющий понятия «подложных документов» и «заведомо ложных сведений» при отмене решения о приобретении российского гражданства. Такими документами/сведениями предлагается считать фиктивный брак, недействительный сертификат о владении русским языком, знании истории и основ законодательства РФ, а также иные факты, подтверждающие предоставление подложных документов или сообщение ложных сведений.

Основание: Законопроект № [323050-8](#) «О внесении изменений в Федеральный закон «О гражданстве Российской Федерации».

7. Полис ДМС для постановки на миграционный учет все-таки не понадобится

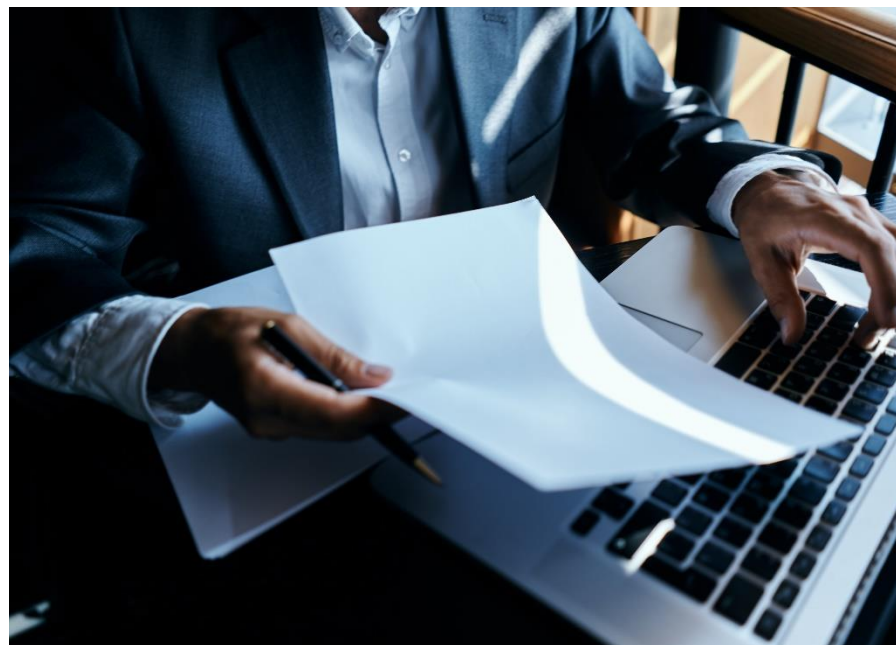
В марте 2023 г. был отклонен законопроект, который предусматривал включение данных о действующем в РФ полисе медицинского страхования иностранного гражданина в перечень сведений, фиксируемых при постановке иностранного гражданина на миграционный учет.

Напомним, что данную инициативу объясняли тем, что иностранные граждане, прибывающие в РФ в безвизовом порядке, не оформляют медицинский полис (в отличие от визовых иностранных граждан, оформляющих полис ДМС при оформлении российской визы). Такой порядок на практике вызывал вопросы в случае необходимости получения медицинской помощи указанной категорией иностранных граждан. По мнению инициаторов этого законопроекта, такое законодательное изменение позволило бы обязать иностранных граждан предъявить медицинский полис при въезде на территорию РФ.

Однако указанный законопроект предложили отклонить, так как в миграционном законодательстве уже имеется основание для запрета на въезд в РФ иностранному гражданину при непредъявлении (отсутствии) полиса медицинского страхования и поэтому нововведение считается «избыточным».

В связи с этим рекомендуем проверять наличие (срок действия) медицинского полиса у иностранных граждан (как у визовых, так и у безвизовых) на момент их пересечения границы РФ. Российское законодательство предусматривает административную ответственность за нарушение условий въезда в РФ.

Основание: Законопроект № [24572-8](#) «О внесении изменения в статью 9 Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации».



III. Разъяснения законодательства

1. Можно ли установить работнику зарплату в долларах с выплатой в рублях по текущему курсу? – ответ Минтруда

ТК РФ определяет, что, по общему правилу, зарплата выплачивается в рублях. Но можно ли зафиксировать ее размер в долларах при условии выплаты в рублях по курсу на дату выплаты?

Минтруд считает, что это противоречит трудовому законодательству. Ведомство отметило, что в связи с плавающим курсом доллара может усложниться процесс расчета зарплаты. Колебания курса и размера зарплаты то в большую, то в меньшую сторону «будут способствовать появлению напряженности в коллективах».

Основание: Письмо Минтруда РФ от 09.03.2023 № 14-1/ООГ-1618.

2. При уходе в отпуск по графику писать заявление на отпуск не надо

ТК РФ предусматривает, что очередность отпусков определяется утвержденным графиком отпусков. Данный документ является обязательным как для работника, так и для работодателя.

Требуется ли в таком случае заявление работника на отпуск? Роструд ответил отрицательно. Кроме того, отметил, что не обязательно направлять работнику индивидуальное уведомление о начале отпуска за 2 недели. Достаточно ознакомить работника с приказом о предоставлении такого отпуска не позднее указанного срока.

Основание: Вопросы-ответы на сайте [онлайнинспекция.рф](https://onlineinspekcija.rf/).



IV. Судебная практика

1. Зарплата генерального директора снова в центре внимания – практика Верховного Суда РФ

Бывший руководитель компании обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной зарплаты.

Суд первой инстанции удовлетворил требования работника. Апелляция с этим не согласилась по следующим обстоятельствам:

- размер должностного оклада генерального директора не утверждался советом директоров вопреки требованиям устава компании;
- договор подписан неуполномоченным лицом;
- зарплата руководителя существенно превышает разумные пределы фонда заработной платы компании и ее финансовой ситуации, а следовательно, свидетельствует о наличии в действиях бывшего гендиректора злоупотребления правом;
- кроме того, в суде первой инстанции интересы компании представляло лицо, которое действовало на основании доверенности, выданной ему бывшим гендиректором, и данное лицо не возражало против удовлетворения требований работника, в связи с чем суд допустил нарушение требования о состязательности и равноправии сторон.

Кассация отменила решение апелляция. Суд не имел право оценивать экономическую деятельность компании, рассматривая вопрос о взыскании задолженности. Решение суда первой инстанции было оставлено в силе.

Верховный Суд РФ отправил дело на новое рассмотрение. Кассационный суд допустил ряд нарушений. В частности, не принял во внимание особый статус гендиректора как работника компании, отменяя решение апелляции. Не учел, что от соблюдения порядка заключения трудового договора, определения установленного работнику размера труда зависело решение вопроса о взыскании задолженности по зарплате.

Основание: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.01.2023 № [41-КГ22-47-К4](#).

2. Может ли суд, разрешая вопрос о выплате работнику задолженности по зарплате, признать увольнение за прогул незаконным? – ответил ВС РФ

Работнице не выплачивали зарплату больше 3 месяцев. По окончании ежегодного отпуска работница не вышла на работу, а через месяц уведомила работодателя о приостановлении работы до погашения им долга по зарплате. Работодатель уволил ее за прогул, а работница обратилась в суд с требованием о взыскании зарплаты, в том числе за период приостановки работы, командировочных расходов, отпускных и компенсации морального вреда.

Суды трех инстанций поддержали работницу, взыскав данные суммы. Суды также отметили, что на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок, который также должен быть выплачен. Довод компании о том, что работник «прогуливал» работу в данный период, судами был отвергнут. Работодатель не уведомил работника о смене адреса компании, не выполнив обязанность по обеспечению работника работой.

В свою очередь Верховный Суд РФ направил дело на новое рассмотрение: суд вышел за пределы заявленного работницей иска. Работница требовала выплатить ей зарплату, а суд решил вопрос о законности увольнения. Однако работница не оспаривала свое увольнение, приказ о прогуле не был отменен. Следовательно, оснований для выплаты зарплаты за время отсутствия у работодателя не было.

Основание: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 23.01.2023 № [5-КГ22-129-К2](#).

3. Работник-тренер без среднего образования – можно ли уволить за нарушение правил заключения трудового договора, разобрался ВС РФ

Работник был нанят в качестве тренера-преподавателя, по результатам аттестации ему была присвоена первая квалифицированная категория по занимаемой им должности. Вскоре он был переведен на должность тренера, а аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии уровня квалификации работника первой квалификационной категории «тренер». Однако в 2021 г. в спортивную школу поступило представление прокурора о выявленном нарушении, а именно об отсутствии у работника-тренера необходимого уровня образования. Работодатель запросил у работника сведения о наличии требуемого уровня образования, предложил ему перевод на вакантные должности, но работник в обоих случаях отказался. В связи с этим с тренером был прекращен трудовой договор в силу несоответствия требованиям действующего законодательства.

Три инстанции не нашли оснований для признания увольнения незаконным. Аттестация не предполагает проверку наличия у работника специального образования, а оценивает его достижения в работе по его собственной инициативе.



Верховный Суд РФ не согласился с нижестоящими судами. Суд отметил, что ЕКС допускает возможность заключения трудового договора с работником, который хотя и не имеет специального образования, но обладает достаточным практическим опытом, выполняет работу качественно и в полном объеме, по рекомендации аттестационной комиссии назначается на соответствующую должность. Данное положение предусмотрено как для работников в области спорта и физкультуры, так и для работников в сфере образования. Таким образом, отсутствие у тренера требуемого профессионального образования не является безусловным основанием для увольнения его по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Однако суды первой и второй инстанции не обратили на это внимание. Также суды не учли, что компетентность работника была подтверждена аттестационной комиссией дважды. При этом ВС РФ отметил, что первая категория по результатам аттестации (которая была установлена работнику) устанавливается при наличии стабильно положительных результатов у обучающихся, личного вклада работника в повышение качества тренировочного процесса, совершенствование методов тренировки. Довод судов о том, что аттестационная комиссия не оценивает наличие у работника специального образования, не соответствует положениям закона, поскольку суть аттестации состоит как раз в оценке результатов профессиональной деятельности работника по занимаемой должности, и именно ее результаты должны учитываться при разрешении вопроса о возможности продолжения работы по конкретной должности.

ВС РФ направил дело на новое рассмотрение.

Основание: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.02.2023 № [58-КГ22-13-К9](#).

4. Прием на работу работника-тракториста: руководство к действию от КС РФ

Заключая трудовой договор, работодатель вправе требовать от нового работника предоставить ему ряд документов. Как правило, перечень необходимых документов исчерпывается тремя: паспортом, СНИЛС и, если работа уже не первая, трудовой книжкой (бумажной или электронной). Для некоторых же категорий работников в связи со спецификой их работы может возникнуть необходимость в силу закона предоставить дополнительные документы. Например, как при заключении договора с кандидатом на должность водителя самоходной машины, так и впоследствии при исполнении трудовых обязанностей работодатель вправе требовать от работника предоставить ему действующее удостоверение машиниста (тракториста). В противном случае на компанию может быть наложен штраф в размере 100 тыс. руб. за допуск к управлению транспортным средством водителя, не имеющего права управления транспортным средством.

Однако достаточно ли просто при приеме на работу проверить наличие у работника необходимого водительского удостоверения, чтобы избежать ответственности? В свете последнего Постановления КС РФ ответ отрицательный. Предъявление удостоверения лишь дает основание работодателю **предположить**, что данное лицо имеет право управлять соответствующим средством транспорта. Следовательно, помимо проверки наличия водительского удостоверения работодатель должен убедиться, что оно является **действующим**. В частности, начиная с 1 сентября 2022 г. проверить действительность этих документов можно на [сайте](#) Минсельхоза России. Для этого потребуются только серия, номер и дата выдачи удостоверения.

В рассматриваемом обращении на компанию был наложен штраф за допуск к управлению трактором водителя, который был ранее лишен водительских прав. Однако, поскольку у работника осталось водительское удостоверение тракториста, которое он и предоставил работодателю при приеме на работу, работодатель ссылался на введение его в заблуждение со стороны работника, оспаривая штраф ГИБДД. Несмотря на то, что на момент совершения этого правонарушения вышеуказанная система проверки удостоверений водителей самоходного транспорта не действовала и проверить действительность удостоверения можно было только при наличии согласия работника на обработку его персональных данных, суды трех инстанций признали работодателя виновным. Для целей проверки права работника на управление транспортными средствами работодатель мог получить такое согласие.

В свою очередь КС РФ подчеркнул, что нельзя привлечь компанию к административной ответственности при отсутствии вины. О наличии же вины можно говорить, если:

- компания знала, что работник был лишен права управления транспортными средствами, **либо**
- компания имела весомые основания предполагать наличие вышеупомянутого факта и не использовала доступные каждому и зависящие от нее возможности проверить действительность предоставленного удостоверения.

Следовательно, до введения онлайн-системы проверки при отсутствии вышеуказанных обстоятельств, подтверждающих виновность действий (бездействия) работодателя, привлечь компанию к ответственности нельзя.

Основание: Постановление Конституционного Суда РФ от 27.03.2023 № [11-П](#).

5. «Работник-изобретатель»: что учитывать при выплате вознаграждения? – толкование КС РФ

По общему правилу, исключительное право на служебное изобретение, полезную модель или промышленный образец (служебные РИД) и право на получение патента принадлежат работодателю. При этом работник имеет право на получение вознаграждения за РИД: как за его создание, так и за его использование. Конституционный Суд РФ в недавнем своем Постановлении отметил несколько моментов, на которые работодателям стоит обратить внимание.

Во-первых, вознаграждение выплачивается работнику как автору служебного РИД вне зависимости от того, внедрил ли их в производственную или иную деятельность работодатель, использует ли фактически их иным образом.

Во-вторых, размер вознаграждения может быть уменьшен судом, если:

- (а) работодатель не использует или недостаточно использует РИД **либо**
- (б) работодатель не извлекает выгоду из такого использования, несмотря на свои разумные и обоснованные ожидания, в результате факторов, которые от него не зависят **и** которые он не мог и не должен был предвидеть.

В-третьих, в случае, когда несколько работников создают РИД в соавторстве, размер вознаграждения каждого из соавторов определяется исходя из их **личного вклада в полученный результат**. Действующее же законодательство предусматривает, что в случае отсутствия отдельного договора между работником и работодателем и, как следствие, отсутствия отдельной договоренности о вознаграждении, размер такового определяется в соответствии с правилами, разработанными Правительством РФ¹. При этом данные правила при определении размера вознаграждения соавтора учитывают не личный вклад каждого из соавторов, а их средний заработок. Таким образом, фактически соавтор с наибольшей зарплатой получает вознаграждение в большем размере, чем иные соавторы, вне зависимости от доли «участия» в создании того или иного РИД. Однако такой подход не отвечает принципам справедливости и соразмерности, в связи с чем данный пункт Правил был признан Конституционным Судом РФ не соответствующим Конституции РФ, а Правительство РФ должно внести надлежащие изменения в Правила.

Правила для судов до внесения изменений: суд при определении размера вознаграждения соавтором должен учитывать конкретные обстоятельства дела, в том числе личный вклад работника в создание РИД, а размер выплаты может отличаться от вознаграждения, рассчитанного в соответствии с Правилами.

Основание: Постановление Конституционного Суда РФ от 24.03.2023 № [10-П](#).

¹ Постановление Правительства РФ от 16.11.2020 № 1848 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы».

6. Где предлагать вакансии сокращаемому работнику, если в трудовом договоре не указано место работы? – ответ 2-го КСОЮ

Работнику был установлен разъездной характер работы по всей России, место работы в договоре не определено. Фактически он работал дистанционно по месту жительства (в г. Ярославле) и два раза в месяц выезжал в другие города. В связи с сокращением его должности он был уволен. Посчитав, что ему не были предложены все вакантные должности, он обратился в суд.

Три инстанции поддержали работника – имело место нарушение процедуры сокращения. Поскольку место работы в договоре не закреплено, а в г. Ярославле у компании никакого структурного подразделения нет и определить место работы, аналогичное месту работы в структурном подразделении, невозможно, работодатель должен был предлагать все вакансии, имеющиеся на территории РФ.

Основание: Определение 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 08.12.2022 по делу № [88-28314/2022](#).

7. Какие могут быть последствия предложения неподходящей работы в рамках процедуры сокращения – практика 1-го КСОЮ

Работницу уволили по сокращению штата. Посчитав, что работодатель нарушил процедуру предложения вакансий, она обратилась в суд.

Суды трех инстанций поддержали работницу: работодатель не предложил ей все вакантные должности. Кроме того, первая инстанция усмотрела нарушение требований закона еще и в том, что работодатель сначала предложил работнице вакантную должность, а потом отказал в переводе на нее. Суд подчеркнул, что работодатель должен предлагать работнику вакансии, которые соответствуют его квалификации. В рассматриваемом же случае, работодатель своими действиями лишил работницу права выбора подходящей вакантной должности: если бы она изначально знала о том, что выбранная позиция не соответствует ее квалификации, она могла бы выбрать другую, подходящую ей вакансию.

Основание: Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 07.02.2023 по делу № [88-2460/2023](#).

8. Совместимы ли простой и сокращение: позиция 7-го КСОЮ

В связи с сокращением количества авиарейсов и введенными санкциями, в отношении работников аэропорта был введен простой, в том числе в отношении работника-истца. Впоследствии он был уволен по сокращению штата, однако посчитал, что простой был введен незаконно, и обратился в суд.

Суд первой инстанции не увидел нарушения, решив, что простой был обоснован. Объявление простоя в период уведомления о сокращении не исключено законом. К тому же, как только количество авиарейсов увеличилось и стабилизировалась ситуация, простой был прекращен.

Апелляция и кассация не согласились с нижестоящим судом, поскольку работодатель не представил достаточно доказательств, подтверждающих необходимость введения простоя. Кроме того, суд усомнился во «временности» простоя, который, по общему правилу, вводится в целях сохранения рабочего места. В рассматриваемом же случае, напротив, работнику было вручено уведомление о сокращении. В связи с этим суд признал приказ об объявлении простоя незаконным.

Основание: Определение 7-го кассационного суда общей юрисдикции от 02.03.2023 № [88-3667/2023](#).

9. При формальном трудоустройстве взыскать зарплату не получится – практика 3-го КСОЮ

Работник обратился в суд с требованием взыскать невыплаченную ему зарплату и проценты за задержку.

Суды трех инстанций отказали работнику; основание – формальность трудоустройства на должность менеджера по рекламе. Работник был сыном заместителя директора, доказательств выполнения им трудовых обязанностей по определенной в договоре должности не представлено. Поскольку у компании в силу отсутствия активов не было объективной возможности обеспечить работника работой по его должности, апелляция сделала вывод, что действительной целью заключения трудового договора было выведение активов компании, которая является должником по ряду исполнительных производств.

Кассация подтвердила позицию суда апелляционной инстанции, оставив его решение в силе.

Основание: Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 06.03.2023 № [88-4266/2023](#).

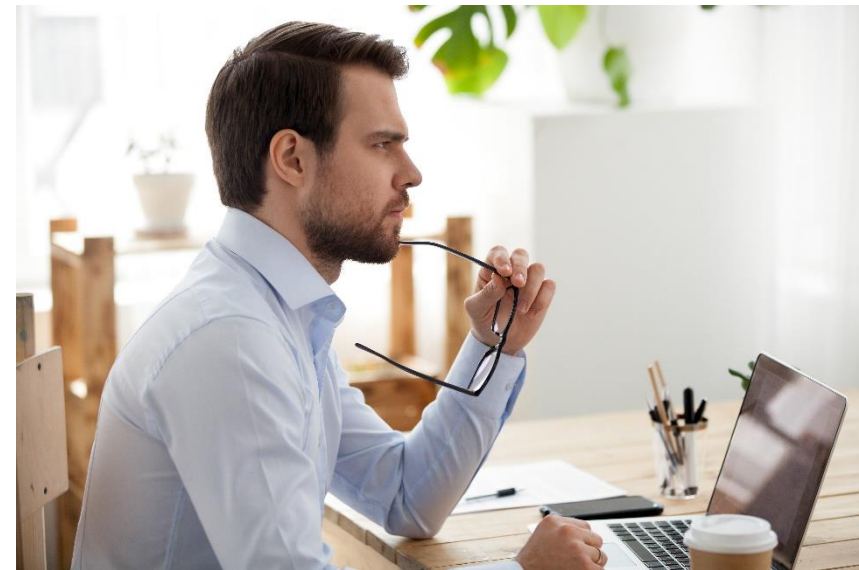
10. Работодатель, не относящийся к бюджетной сфере, сам выбирает правила индексации – напомнил 6-й КСОЮ

Работник обратился в суд с требованием взыскать индексацию зарплаты.

Суд первой инстанции и апелляция согласись с позицией работника. Проведение индексации не зависит от усмотрения работодателя, т. к. последний не вправе лишать работников предусмотренной законом гарантии.

Кассация отправила дело на новое рассмотрение. Суд напомнил, что в отношении работодателей, не финансируемых за счет бюджетных средств, ТК РФ не предусматривает никаких требований к механизму индексации. Следовательно, такие компании вправе самостоятельно избрать порядок и условия ее осуществления (периодичность, порядок определения величины индексации, перечень выплат, подлежащих индексации). Также проведение индексации может зависеть от конкретных обстоятельств, специфики деятельности компании, уровня ее платежеспособности. Локальный акт компании предусматривал индексацию зарплаты один раз в год при условии положительного финансового результата работы общества за предыдущий период. Кассация отметила, что судами не дана оценка возможности проведения индексации зарплаты при наличии отрицательных показателей за предыдущий период. Также не выяснено, производилось ли повышение уровня реального содержания заработка иным образом.

Основание: Определение 6-го кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2023 № [88-2616/2023](#).



V. Другое

1. Что нового ждать в сфере миграции?

Михаил Мишустин сообщил, что Правительство РФ готовит законопроект, определяющий государственную политику в сфере миграции.

Также, по его словам, будут приняты меры по переводу процедур получения российского гражданства, ВНЖ в РФ и разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности в электронный формат.

Основание: [Ежегодный отчет](#) Правительства РФ в Государственной Думе.



Контактная информация

Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству,
Технологии Доверия



Екатерина Рябова

Партнер

+7 495 967 6438

ekaterina.ryabova@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6077

elena.moryakova@tedo.ru



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147

julia.timiryazeva@tedo.ru



Ксения Серова

Менеджер

+7 495 967 6009

kseniya.serova@tedo.ru

Практика по миграционному праву, Технологии Доверия



Геннадий Одарич

Управляющий директор, руководитель
практики

+7 495 967 6031
gennady.odarich@tedo.ru



Мария Степанова

Старший юрист

+7 495 967 6000
maria.x.stepanova@tedo.ru



Дарья Домолазова

Консультант

+7 495 967 6000
daria.domolazova@tedo.ru



Эльвина Иркабаева

Консультант

+7 495 967 6000
elvina.irkabaeva_fl@tedo.ru

Практика по трудовому праву, Технологии Доверия



Алексей Дингин

Старший юрист, руководитель практики

+7 495 223 5008
alexei.dingin@tedo.ru



Мария Ильина

Консультант

+7 495 967 2297
maria.ilina@tedo.ru



Денис Ахметьянов

Юрист

+7 495 967 2534
denis.akhmetyanov@tedo.ru

tedo.ru

Сведения, содержащиеся в информационных материалах компании «Технологии Доверия» (ТеДо), получены на основе анализа данных из значительного числа источников, носят общий характер и предназначены для ознакомления. Упомянутые сведения не являются профессиональной консультацией, не должны рассматриваться в качестве официальных рекомендаций или позиции ТеДо. ТеДо не несет ответственности за ущерб, причиненный каким-либо лицам, если их действия/бездействие стали следствием использования упомянутых сведений. По всем вопросам, связанным с конкретной ситуацией, рекомендуем вам обращаться к специалисту ТеДо соответствующего направления.

Компания «Технологии Доверия» (www.tedo.ru) предоставляет аудиторские и консультационные услуги компаниям разных отраслей. В офисах «Технологий Доверия» в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Владикавказе и Нижнем Новгороде работают около 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.

© ООО «ТеДо», 2023. Все права защищены.