

ПроПерсонал

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



Технологии
Доверия



Вступительное слово



Екатерина Рябова
Партнер



Елена Морякова
Директор



Геннадий Одарич
Директор

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 август 2023 года.

Оставайтесь с нами и следите за новостями на нашем [сайте](#).

Приятного чтения!

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

Содержание

I. Новое в законодательстве	5
1. Вступает в силу новый список должностей, по которым требуется профессиональное обучение.	5
2. Правительство РФ утвердило график переноса выходных дней в 2024 г.	5
3. Минэкономразвития РФ оценивает иностранного инвестора на соответствие критериям для упрощенного получения ВНЖ в РФ	5
II. Законодательные инициативы	6
1. Минтруд предлагает внести поправки в ТК РФ в связи с недавними постановлениями Конституционного Суда РФ	6
2. Предлагается установить дополнительные трудовые гарантии при работе в новых регионах РФ	6
3. Запрет на увольнение работников, имеющих детей до 16 лет – депутаты Госдумы предлагают поправки в ТК РФ	7
4. Освобождение от работы в День знаний с сохранением места работы и среднего заработка.....	7
5. Кто сколько места в теремочке занимает: законопроект.....	8
6. Как иностранному гражданину, работающему на основании патента, уведомлять о начале своей трудовой деятельности в 2024 г.	8
7. Новая форма ходатайства о привлечении ВКС	8
III. Разъяснения законодательства	10
1. Роструд разъяснил, кто выступает от имени работодателя при увольнении руководителя организации	10
2. Можно ли подтвердить страховой стаж сразу двумя трудовыми книжками? Позиция СФР	10
3. Минтруд разъяснил, что делать, если работник при трудоустройстве представил бумажную трудовую книжку и подал заявление о переходе на электронное ведение трудовой книжки	10
4. Необходимо ли проходить предрейсовые и послерейсовые медосмотры водителям складских погрузчиков? Отвечает Роструд	10
5. Роструд разъяснил, правомерно ли увольнение постоянного дистанционщика за отказ работать из офиса	11
6. Госинспекция труда прокомментировала подход к регламентации порядка определения размера матпомощи работникам в связи с гибелью члена семьи.....	11
7. Минтруд пояснил, как поступить, если запись об увольнении работнику внесли не на ту страницу трудовой книжки	11
IV. Судебная практика	12
2. Является ли страховым случаем получение травмы при выходе из дома работником с разъездным характером работы? Разбирался 9-й ААС	12
3. Суды ответили, к какому виду относится простой, объявленный в связи с банкротством работодателя	13
4. Работница сохраняет право на пособие по уходу за ребенком даже если до начала отпуска трудилась на условиях частичной занятости. Позиция ВС РФ	13
5. СФР обяжал работодателя возместить расходы на излишне выплаченные суммы ежемесячного пособия по уходу за ребенком, так как рабочее время работника сократилось лишь на 5 минут. Суды не увидели нарушений в действиях Фонда	14
6. 2-й КСОЮ рассмотрел правомерность объявления выговора работнику, отсутствовавшему на работе из-за похорон супруги близкого друга	14

7.	Является ли законным увольнение, если работник написал заявление в период психического расстройства? Позиция 1-го КСОЮ.	15
8.	Работник уехал из страны и попросил уволить его по семейным обстоятельствам. Возможно ли увольнение за прогул? Разбирался 3-й КСОЮ.....	15
9.	ВС РФ прокомментировал возможность увольнения работника в связи с ликвидацией работодателя до ее окончания.....	16
10.	Можно ли привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности за предоставление третьим лицам сведений, содержащих персональные данные? Отвечает 6-й КСОЮ.....	16
V.	Другое.....	17
1.	Электронные визы в РФ – МИД РФ подводит итоги	17



I. Новое в законодательстве

1. Вступает в силу новый список должностей, по которым требуется профессиональное обучение.

Напомним, что в июле 2023 г. Министерство просвещения Российской Федерации утвердило новый перечень профессий рабочих и должностей служащих, по которым нужно специальное профессиональное обучение. Указанный список предусматривает классификацию профессий и должностей в зависимости от отраслей, к примеру таких как авиастроение, добыча нефти и газа, информационные технологии, электроэнергетика и так далее. Наряду с наименованием профессий и должностей в перечне также содержатся их коды в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих, а также их разряд, класс и категория (при наличии).

Документ вступил в силу 26 августа 2023 г.

Основание: [Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 14.07.2023 № 534 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»](#)

2. Правительство РФ утвердило график переноса выходных дней в 2024 г.

В соответствии с Постановлением Правительства РФ, в 2024 г. установлены следующие дни отдыха:

- с 30 декабря 2023 г. по 8 января 2024 г.;
- с 23 по 25 февраля;
- с 8 по 10 марта;
- с 28 апреля по 1 мая;
- с 9 по 12 мая;
- 12 июня;

- с 3 по 4 ноября;
- с 29 по 31 декабря.

Основание: [Постановление от 10.08.2023 № 1314 «О переносе выходных дней в 2024 году»](#)

3. Минэкономразвития РФ оценивает иностранного инвестора на соответствие критериям для упрощенного получения ВНЖ в РФ

В Постановлении Правительства РФ о критериях, которым должен соответствовать иностранный инвестор для упрощенного получения ВНЖ (далее – «Критерии»), закреплён перечень документов, подтверждающих соответствие Критериям (далее – «документы»). Ранее данный перечень был опубликован в рамках Информационного письма Правительства РФ.

Подробнее о документах мы писали в нашем [Обзоре за май 2023 г.](#)

К списку документов, подтверждающих инвестирование в российскую компанию в размере не менее 30 млн руб. в течение не менее 3 лет (пункт «в» Критериев), добавлен документ, подтверждающий покупку акций российского юридического лица.

Для оценки соответствия иностранного гражданина Критериям необходимо обратиться в Минэкономразвития РФ, которое по итогам рассмотрения представленных документов и сведений выносит решение о соответствии/несоответствии иностранного гражданина Критериям (в течение 30 рабочих дней с даты поступления обращения).

Минэкономразвития РФ информирует МВД РФ и иностранного гражданина о вынесенном решении путем направления письма за подписью заместителя Министра экономического развития РФ.

Основание: [Постановление Правительства РФ от 23.08.2023 № 1375 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2022 г. № 2573»](#)

II. Законодательные инициативы

1. Минтруд предлагает внести поправки в ТК РФ в связи с недавними постановлениями Конституционного Суда РФ

Ведомство разработало 2 проекта поправок в ТК РФ, которые включают следующие положения:

- при расчете оплаты сверхурочной работы необходимо учитывать не только лишь одну составляющую заработной платы (тарифную ставку или должностной оклад), но и, в том числе, компенсационные и стимулирующие выплаты;
- привлечение работника к дисциплинарной ответственности не является основанием для лишения его стимулирующих выплат, входящих в состав зарплаты, на весь срок действия дисциплинарного взыскания. Такое взыскание может учитываться лишь при выплате премии за тот период, когда это взыскание было применено к работнику.



Оба законопроекта подготовлены во исполнение Постановлений Конституционного Суда Российской Федерации № 32-П от 15 июня 2023 г. и № 35-П от 27 июня 2023 г. Более подробно мы освещали содержание данных судебных актов в одном из наших [предыдущих ежемесячных обзоров](#) и в нашем [специальном обзоре](#).

Основание: [Проект федерального закона «О внесении изменения в статью 135 Трудового кодекса Российской Федерации»](#); [Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации»](#); [Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 № 32-П](#); [Постановление Конституционного Суда РФ от 27.06.2023 № 35-П](#)

2. Предлагается установить дополнительные трудовые гарантии при работе в новых регионах РФ

На рассмотрении в Госдуме находится законопроект, согласно которому на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области будут действовать дополнительные гарантии в части вопросов предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков и повышенной оплаты труда. Для этих целей в ТК РФ предлагается установить следующие гарантии для работников, трудящихся в вышеуказанных регионах:

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 8 календарных дней;
- применение при оплате труда районных коэффициентов, размер и порядок применения которых устанавливается Правительством РФ;
- возможность установления для государственных органов субъектов Российской Федерации, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, муниципальных учреждений более повышенных районных коэффициентов за счет регионального или муниципального бюджета.

В пояснительной записке к законопроекту отмечается, что предполагается распространение на территории новых субъектов Российской Федерации ряда льгот, предусмотренных Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Основание: [Законопроект № 417035-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления дополнительного отпуска и районного коэффициента для работников, осуществляющих свою деятельность на территориях отдельных субъектов Российской Федерации Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области»](#)

3. Запрет на увольнение работников, имеющих детей до 16 лет – депутаты Госдумы предлагают поправки в ТК РФ

Принятие внесенного в Госдуму законопроекта предполагает внесение изменений в ст. 261 ТК РФ. Так, новая редакция может предусматривать запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до 16 лет, или с другим лицом, воспитывающим ребенка в возрасте до 16 лет без матери. При этом трудовые договоры с такими работниками могут быть расторгнуты в связи с ликвидацией или в связи с совершением виновных действий.

Напомним, что текущая редакция ч. 4 ст. 261 ТК РФ предусматривает запрет на увольнение работников, воспитывающих в одиночку детей до 14 лет. Авторы законопроекта обосновывают повышение возраста ребенка (16 лет) при проектировании повышения уровня гарантии тем, что окончание этапа получения детьми основного общего образования и сдачи соответствующих государственных экзаменов приходится как правило на возраст до 16 лет. Также авторы законопроекта отмечают, что с учетом позиции Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» предлагаемые законопроектом гарантии будут распространяться и на супругов граждан – участников специальной военной операции и в отдельных случаях – на их родственников, воспитывающих ребенка без матери.

Основание: [Законопроект № 421568-8 «О внесении изменения в статью 261 Трудового кодекса Российской Федерации \(о повышении уровня трудовых гарантий, предоставляемых одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до шестнадцати лет, а также другим лицам, воспитывающим таких детей без матери\)»](#)

4. Освобождение от работы в День знаний с сохранением места работы и среднего заработка

Такая законодательная инициатива была внесена в Госдуму. Законопроектом предоставляется родителям, воспитывающим детей школьного возраста, право на освобождение от работы на время участия в торжественной линейке, приуроченной к празднованию Дня знаний. В свою очередь средний заработок и место работы (должности) за такими работниками сохраняется.

Основание: [Законопроект № 428454-8 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»](#)

5. Кто сколько места в теремочке занимает: законопроект

В Госдуму внесен законопроект, предлагающий изменения в правила осуществления миграционного учета иностранных граждан.

Законопроектом предлагается установить, что регистрация иностранного гражданина по месту жительства допускается лишь при соблюдении учетной нормы площади жилого помещения, определенной Жилищным кодексом РФ.

Учетная норма различается в зависимости от региона РФ и социальных обстоятельств конкретного человека (наличие тяжелого хронического заболевания, статус сотрудника органов МВД РФ и др.). В г. Москве учетная норма устанавливается в размере 10 кв. м площади жилого помещения на одного человека для отдельных квартир.

В соответствии с Пояснительной запиской, данная инициатива выдвигается в рамках Концепции государственной миграционной политики РФ на 2019 – 2025 гг., и ее реализация позволит усилить миграционный контроль за проживающими в РФ иностранными гражданами и исключить случаи злоупотреблений правом со стороны собственников жилых помещений.

Основание: [Законопроект № 406516-8 «О внесении изменений в статью 15 Федерального закона «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»](#)

6. Как иностранному гражданину, работающему на основании патента, уведомлять о начале своей трудовой деятельности в 2024 г.

С 7 января 2024 г. иностранный гражданин, работающий в РФ на основании патента, в течение 2 месяцев со дня выдачи ему патента должен будет представить уведомление об осуществлении трудовой деятельности иностранного гражданина (далее – «уведомление»). МВД РФ разработан порядок направления такого уведомления, а также его форма.

К уведомлению прилагается копия трудового договора или договора ГПХ, заключенных между работодателем / заказчиком работ (услуг) и иностранным гражданином. В случае если договор ГПХ заключен в устной форме, в уведомлении указываются сведения о данном договоре.

Уведомление может быть представлено следующими способами:

- а) непосредственно в территориальный орган МВД России на региональном уровне, выдавший патент, – в данном случае уведомителю выдается справка;
- б) почтовым отправлением с уведомлением о вручении;
- в) в форме электронного документа через портал «Госуслуги» (с использованием простой электронной подписи или усиленной неквалифицированной электронной подписи) – в этом случае уведомителю направляется электронное сообщение о его приеме не позднее рабочего дня, следующего за днем получения уведомления.

Предполагается, что указанный приказ вступит в силу с 7 января 2024 г.

Основание: [Проект Приказа МВД РФ «Об установлении формы уведомления об осуществлении трудовой деятельности и Порядка подачи иностранным гражданином \(лицом без гражданства\) уведомления об осуществлении трудовой деятельности»](#)

7. Новая форма ходатайства о привлечении ВКС

МВД РФ разработало новую форму ходатайства работодателя, заказчика работ (услуг) о привлечении иностранного ВКС (далее – «форма ходатайства»).

Для заполнения ходатайства дополнительно необходимы будут следующие сведения в отношении приглашаемого ВКС:

- ИНН (при наличии);
- сведения об изменении Ф. И. О. (с указанием причины и даты изменения);

- сведения о полисе ДМС либо договоре на получение медицинской помощи, заключенном между работодателем / заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией;
- сведения о ранее выданном разрешении на работу – если применимо;
- полное наименование, ИНН и адрес предыдущего работодателя / заказчика работ (услуг) – если применимо;
- субъект РФ, где иностранный гражданин ранее осуществлял трудовую деятельность, – если применимо;
- сведения и документы, подтверждающие наличие у ВКС профессиональных знаний и навыков.

В случае принятия проекта приказа, работодателям / заказчикам работ (услуг), привлекающим ВКС, нужно будет подавать ходатайство по новой форме начиная с 7 января 2024 г.

Основание: [Проект Приказа МВД России «Об утверждении формы ходатайства работодателя, заказчика работ \(услуг\) о привлечении высококвалифицированного специалиста»](#)



III. Разъяснения законодательства

1. Роструд разъяснил, кто выступает от имени работодателя при увольнении руководителя организации

Федеральная служба по труду и занятости сообщила, что вопрос о том, кто должен подписать соглашение с генеральным директором от имени работодателя, прямо не регламентирован трудовым законодательством. При этом ведомство рекомендовало уполномочить на это конкретное лицо. Такое лицо можно выбрать при рассмотрении вопроса о прекращении полномочий руководителя, к примеру в ООО это может быть председатель общего собрания участников общества.

Основание: Письмо Роструда от 08.08.2023 № ПГ/16208-6-1

2. Можно ли подтвердить страховой стаж сразу двумя трудовыми книжками? Позиция СФР

По вопросу подтверждения страхового стажа при предоставлении работником при трудоустройстве одновременно двух трудовых книжек Фонд отметил, что трудовое законодательство не запрещает учитывать записи о трудовой деятельности для подтверждения страхового стажа из нескольких трудовых книжек. При этом записи в трудовой книжке должны быть оформлены в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день их внесения в трудовую книжку.

Основание: Письмо Фонда пенсионного и социального страхования РФ от 17.08.2023 № 09-20/140554 «О трудовых книжках»

3. Минтруд разъяснил, что делать, если работник при трудоустройстве представил бумажную трудовую книжку и подал заявление о переходе на электронное ведение трудовой книжки

В Министерство труда и социальной защиты РФ обратились с вопросом, нужно ли регистрировать трудовую книжку, заполнять данные о приеме на работу и подаче заявления о переходе на сведения о трудовой деятельности до возврата ее работнику, если бумажная трудовая книжка и заявление о переходе на «электронную» трудовую книжку подаются одновременно при трудоустройстве. В ответе министерство сообщило, что в подобной ситуации работодатель должен сначала внести в трудовую книжку запись о приеме на работу, а затем внести запись о переходе на электронное ведение трудовой книжки.

Основание: Письмо Минтруда России от 31.07.2023 № 14-6/ООГ-5052

4. Необходимо ли проходить предрейсовые и послерейсовые медосмотры водителям складских погрузчиков? Отвечает Роструд

Ведомству задали вопрос о необходимости проводить обязательные периодические и предрейсовые медицинские осмотры водителя электрического погрузчика, все перемещения которого осуществляются только в пределах склада без выезда на дороги общего пользования. Согласно позиции Роструда, работодатель должен организовать медосмотры в отношении водителя такого погрузчика, так как необходимость организации проведения предрейсовых и послерейсовых медосмотров для водителей погрузчиков не зависит от того, выезжают ли они на дорогу общественного пользования или передвигаются в пределах закрытой территории.

Основание: Письмо Роструда от 10.08.2023 № ПГ/16443-6-1

5. Роструд разъяснил, правомерно ли увольнение постоянного дистанционщика за отказ работать из офиса

Работник был принят на работу для осуществления трудовой функции в дистанционном формате. Позднее работодателем был издан приказ, согласно которому должность работника переводилась на работу из офиса на постоянной основе. Может ли работодатель в таком порядке изменить условия работы, а в случае отказа уволить? Рассмотрев данное обращение, ведомство сообщило, что изменение определенных сторонами условий трудового договора по общему правилу допускается только по соглашению сторон трудового договора. При наличии организационных или технологических изменений условий труда работодатель вправе изменить условия трудового договора в одностороннем порядке с учетом процедуры, предусмотренной ст. 74 ТК РФ (уведомление за 2 месяца, предложение иной работы и т. д.).

Таким образом, перевод дистанционного работника на работу из офиса без его согласия не является правомерным. В отдельных случаях при наличии оснований, предусмотренных трудовым законодательством, работодатель может в одностороннем порядке внести изменения в условия трудового договора.

Основание: Письмо Роструда от 10.08.2023 № ПГ/16633-6-1

6. Госинспекция труда прокомментировала подход к регламентации порядка определения размера матпомощи работникам в связи с гибелью члена семьи

В своем ответе ГИТ утверждает, что для работодателя может быть нормативно определен перечень членов семьи (родственников), в связи со смертью которых работодатель обязан предоставить работнику материальную помощь. Такая обязанность может быть предусмотрена, к примеру, в отраслевых соглашениях. Если подобных положений нормативно не предусмотрено, то работодатель вправе самостоятельно определить перечень ситуаций, размеры, условия и порядок оказания материальной помощи в локальных нормативных актах.

Основание: Письмо Госинспекции труда в г. Москве от 14.08.2023 № ПГ/18328/10-27037-ОБ/18-661

7. Минтруд пояснил, как поступить, если запись об увольнении работнику внесли не на ту страницу трудовой книжки

Министерство разъяснило, что записи об увольнении должны вноситься в графу 3 раздела «Сведения о работе» трудовой книжки. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, к которым в том числе относятся требования к ведению трудовых книжек. Учитывая изложенное, работодатель, допустивший внесение неправильной записи, обязан устранить допущенное нарушение трудового законодательства.

Основание: Письмо Минтруда России от 15.08.2023 № 14-6/ООГ-5334



IV. Судебная практика

1. Суды рассмотрели дело, в котором работнику снизили премию из-за беспорядка в кабинете

Работник обратился в суд с иском о взыскании с работодателя невыплаченной части премии, отметил, что не совершал никаких нарушений и не привлекался к дисциплинарной ответственности. Актами судов первой и апелляционной инстанций в удовлетворении требований работника было отказано.

В кассационной жалобе работник указывал, что вменяемое ему нарушение, выразившееся в неудовлетворительном состоянии его кабинета, работодатель не доказал, факт нарушения не зафиксирован и объяснения с работника не запрашивались. Соглашаясь с позицией нижестоящих судов, суд кассационной инстанции не нашел оснований для отмены или изменения обжалуемых постановлений. Кассационный суд исходил из следующего:

- работник нарушил принятый у работодателя кодекс этики, предусматривающий в том числе необходимость содержать рабочее место в чистоте и по окончании работы его убирать;
- должностная инструкция по должности работника включает в его должностные обязанности соблюдение деловой этики, содержание рабочего места в чистоте, уборка рабочего места, используемых в работе инструментов, приспособлений по окончании работы;
- довод работника о нарушении порядка регистрации докладной записки, подтверждающей ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, является несостоятельными, так как не имеет значения для разрешения спора;

- утверждение работника о нарушении его права на получение вознаграждения за труд является несостоятельным, поскольку уменьшение вознаграждения касалось не премии, которая входит в систему оплаты труда, а дополнительного вознаграждения как меры поощрения за добросовестный труд.

Таким образом, в случае нарушения работником обязанностей, предусмотренных кодексом этики или должностной инструкцией, работодатель вправе уменьшить размер поощрения работника.

Основание: [Определение 9-го кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2023 № 88-7163/2023](#)

2. Является ли страховым случаем получение травмы при выходе из дома работником с разъездным характером работы? Разбирался 9-й ААС

Организация-страхователь обратилась в суд с заявлением о признании незаконным заключения СФР по квалификации повреждения здоровья работника в качестве нестрахового несчастного случая.

Согласно материалам организация и работник состояли в трудовых отношениях, работа носила разъездной характер. Направляясь в командировку в другой регион, работник поскользнулся на крыльце дома и упал спиной на ступени, в связи с чем получил травму. СФР, отказывая в признании несчастного случая страховым, указал на то, что работник получил травму не на территории работодателя.

Суды признал акт СФР незаконным по следующим основаниям:

- несчастный случай на производстве произошел с застрахованным лицом при наличии трудовых отношений;
- работник является лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве;

- согласно принятому у работодателя Положению о разъездном характере работы время служебных поездок работников с разъездным характером работы считается обычным рабочим временем, таким образом травма получена работником в рабочее время при исполнении трудовых обязанностей;
- травма получена при исполнении работником своих трудовых обязанностей.

Не согласившись с решением суда первой инстанции, Фонд обратился с апелляционной жалобой в вышестоящую инстанцию. Суд апелляционной инстанции поддержал решение нижестоящего суда и оставил жалобу без удовлетворения.

Основание: [Постановление 9-го арбитражного апелляционного суда от 08.08.2023 № А40-31493/23](#)

3. Суды ответили, к какому виду относится простой, объявленный в связи с банкротством работодателя

Работодатель объявил простой в отношении должности работника. Из-за отсутствия выплат работник обратился в суд с требованием о взыскании заработной платы. Однако суды не согласились с расчетом задолженности исходя из ежемесячного заработка, так как работодателем был объявлен простой, а затем в его отношении началась процедура банкротства. Работник в силу своей должности не мог осуществлять свою деятельность в период конкурсного производства. Все 3 суда указали, что простой возник по причинам, не зависящим от сторон трудового договора. В связи с этим задолженность работодателя перед работником была рассчитана исходя из 2/3 должностного оклада, а не ежемесячного заработка.

Основание: [Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 09.08.2023 № 88-16850/2023](#)

4. Работница сохраняет право на пособие по уходу за ребенком даже если до начала отпуска трудилась на условиях частичной занятости. Позиция ВС РФ

Работница была трудоустроена на условиях неполного рабочего времени. Затем работнице был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до 1,5. Наряду с этим она параллельно продолжала исполнять трудовые обязанности, и, таким образом ей, одновременно выплачивались пособие по уходу за ребенком и заработная плата. В тот момент еще Фонд социального страхования посчитал подобную ситуацию неправомерной, злоупотреблением со стороны работодателя и потребовал его возместить расходы Фонда. Согласно позиции Фонда выплачиваемое пособие не несет функцию компенсации утраченного заработка, так как работница уже первоначально была принята на работу на неполный рабочий день, а после наступления страхового случая размер заработка не изменился. В таком случае пособие приобретает характер дополнительного материального стимулирования работника.

Не согласившись с позицией Фонда и судов нижестоящих инстанций, ВС РФ встал на сторону работодателя. По мнению ВС РФ, в данной ситуации пособие компенсирует ту часть заработка, которую работница могла бы получать при условии занятости в течение полного рабочего дня, однако лишена этого, поскольку обязана обеспечить малолетнему ребенку надлежащий уход. Высший судебный орган отметил, что в действующем законодательстве отсутствует требование о работе до начала отпуска по уходу за ребенком на условиях полной занятости для сохранения права на получение соответствующего пособия.

Основание: [Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 21.08.2023 № 309-ЭС23-5380](#).

5. СФР обязал работодателя возместить расходы на излишне выплаченные суммы ежемесячного пособия по уходу за ребенком, так как рабочее время работника сократилось лишь на 5 минут. Суды не увидели нарушений в действиях Фонда

В продолжение темы выплаты «детских» пособий. В другом деле работница продолжала работу на условиях частичной занятости после начала отпуска по уходу за ребенком до 1,5 лет. При этом продолжительность рабочего времени работницы уменьшилось лишь на 5 минут по сравнению с продолжительностью рабочего времени до начала отпуска по уходу за ребенком. На тот момент Фонд социального страхования посчитал такое сокращение рабочего времени незначительным. Такое количество времени не может рассматриваться как объективно необходимое для осуществления ухода за ребенком. В связи с этим Фонд обратился в суд с иском к работодателю с требованием взыскания излишне выплаченных сумм ежемесячного пособия по уходу за ребенком.

Суды всех инстанций, в том числе ВС РФ, признали правомерность требований Фонда. Суды отметили, что пособие по уходу за ребенком предполагает компенсацию работнику утраченного заработка в связи с необходимостью осуществления ухода за ребенком. Поэтому сокращение рабочего времени должно являться таким, при котором часть заработка в действительности может быть утрачена в сравнении с обычными условиями труда. В рассматриваемом деле сокращение рабочего времени до 5 минут в день повлекло для работницы потерю заработка менее чем на 40%. В то время как фондом в её адрес осуществлялась ежемесячная компенсация утраченного заработка в размере 40%.

Основание: [Определение Судебной коллегии по экономическим спорам Верховного Суда Российской Федерации от 17.08.2023 № 303-ЭС23-16140.](#)

6. 2-й КСОЮ рассмотрел правомерность объявления выговора работнику, отсутствовавшему на работе из-за похорон супруги близкого друга

Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности в форме выговора в связи невыходом на работу. Работник с этим не согласился, так как за день до этого предупредил непосредственного руководителя, что не сможет выйти на работу в связи с похоронами жены близкого друга. Суд первой инстанции встал на сторону работодателя и не увидел оснований для отмены дисциплинарного взыскания.

Вместе с тем суды апелляционной и кассационной инстанций не поддержали решение первой инстанции. Так, согласно позиции вышестоящих инстанций с учетом причины отсутствия работодатель мог признать ее уважительной. К тому же в прошлом работник не допускал дисциплинарных правонарушений, а его отсутствие не привело к негативным последствиям для работодателя. Наряду с этим суды отметили, что работодатель для исключения недобросовестности работника мог предложить работнику представить документы, подтверждающие как степень близости к умершему, так и факт присутствия на похоронах.

Основание: [Определение 2-го кассационного суда общей юрисдикции от 03.08.2023 по делу № 88-17751/2023.](#)



7. Является ли законным увольнение, если работник написал заявление в период психического расстройства? Позиция 1-го КСОЮ.

Работник написал и подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию. Через 3 дня после даты увольнения работника обратилась в больницу, где ему было диагностировано психическое расстройство. Наличие признаков психического расстройства в момент написания заявления об увольнении и невозможность работника понимать значение своих действий и руководить ими подтверждались заключением судебно-психиатрической экспертизы, которая подготовлена по истечении года с момента увольнения. Суды трех инстанций, удовлетворяя исковые требования работника о восстановлении в должности, указали, что несмотря на отсутствие действий работодателя, ограничивающих волю работника на продолжение трудовых отношений, у работника отсутствовало добровольное волеизъявление на увольнение в связи с особенностями его личности. Такие обстоятельства не могут свидетельствовать о законности увольнения.

В свою очередь работодатель в кассационной жалобе указал на отсутствие оснований для взыскания с работодателя неполученного заработка ввиду отсутствия его вины. Кассационный суд не согласился с таким доводом и указал, что раз приказ об увольнении признан незаконным и работника следует восстановить на работе, то суды нижестоящих инстанций обоснованно и в соответствии с нормами ТК РФ приняли решение о взыскании заработка за время вынужденного прогула.

Основание: [Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 01.08.2023 по делу № 88-24959/2023.](#)

8. Работник уехал из страны и попросил уволить его по семейным обстоятельствам. Возможно ли увольнение за прогул? Разбирался 3-й КСОЮ.

В связи с болезнью и необходимостью в уходе за бабушкой, живущей за границей, работник в срочном порядке покинул территорию России и направил работодателю заявление об увольнении по собственной инициативе без двухнедельной отработки в связи с невозможностью продолжения работы по семейным обстоятельствам, требующим неопределенного периода времени. С учетом того что работник не явился на работу после подачи заявления, работодатель составил несколько актов об отсутствии на рабочем месте, уведомил работника о необходимости дать объяснения, на что работник указал, что неявка вызвана нахождением за пределами РФ и уходом за бабушкой, а также обратил внимание, что просил уволить его по собственному желанию без отработки.

Приказом работодателя трудовой договор с работником расторгнут в связи с прогулом, что стало причиной обращения работника в суд с требованием изменения формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию.

Суды удовлетворили требование работника, так как выезд из России был связан с уважительной причиной – уходом за бабушкой. К тому же в прошлом работник не имел дисциплинарных взысканий. Таким образом, крайняя мера дисциплинарного взыскания в виде увольнения является незаконной. В дополнение суды указали, что работодатель не представил доказательств уведомления работника об обязанности двухнедельной отработки после написания заявления об увольнении.

Основание: [Определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 14.08.2023 № 88-17226/2023.](#)

9. ВС РФ прокомментировал возможность увольнения работника в связи с ликвидацией работодателя до ее окончания

Работодатель был признан банкротом, в связи с чем работника уведомили о предстоящем увольнении и через 2 месяца расторгли трудовой договор в связи с ликвидацией. Однако на дату увольнения процедура ликвидации еще не была завершена, сведения о работодателе еще содержались в ЕГРЮЛ. В связи с этим работник оспорил увольнение. Суд первой инстанции отказал в восстановлении работника, однако апелляция и кассационная инстанция не согласились, указав, что увольнение по такому основанию в данном случае является незаконным, так как объявление работодателя банкротом еще не свидетельствует о его ликвидации, а влечет лишь начало данной процедуры.

ВС РФ не согласился с такой позицией. По мнению высшего судебного органа, ликвидация организации – сложный, многостадийный и продолжительный процесс, требующий заблаговременной подготовки, планирования порядка и сроков проведения ликвидационных процедур. П. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ предусматривает лишь основание увольнения в связи с ликвидацией, но не устанавливает порядок увольнения.

Таким образом, увольнение работника в связи с ликвидацией организации до вынесения определения о завершении конкурсного производства является правомерным.

Основание: [Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 21.08.2023 № 21-КГ23-5-К5.](#)

10. Можно ли привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности за предоставление третьим лицам сведений, содержащих персональные данные? Отвечает 6-й КСОЮ

Работник обратился в суд с требованием о признании незаконным и отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Основанием для обращения в суд стал выговор работнику медицинского учреждения за предоставление внутренних локальных актов, содержащих персональные данные работников, документов, составляющих служебную тайну, а также документов, содержащих врачебную тайну и персональные данные пациентов, третьим лицам посредством корпоративной электронной почты. Кроме того, работник систематически в рабочее время выполнял работу для других медицинских учреждений в нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Одним из интересных обстоятельств дела было использование работником ресурсов работодателя в личных целях, в частности для подготовки документов и направления готовой информации третьим лицам. Суд признал это нарушением локальных нормативных актов.

В ходе рассмотрения дела суд установил факт направления работником посредством корпоративной электронной почты сведений, содержащих служебную и врачебную тайны, а также персональные данные. Учитывая эти и ряд сопутствующих обстоятельств, суд первой инстанции отказал работнику в удовлетворении исковых требований.

Апелляция и кассация согласились с данным выводом, решение осталось в силе.

Основание: [Определение 6-го кассационного суда общей юрисдикции от 06.07.2023 по делу № 88-14938/2023.](#)

V. Другое

1. Электронные визы в РФ – МИД РФ подводит итоги

С 1 августа 2023 г. Россия приступила к выдаче единых электронных виз гражданам 55 иностранных государств.

По информации Консульского департамента МИД РФ, за август было оформлено около 31 000 электронных виз, среди которых преобладающее число виз было оформлено гражданами Китая, Эстонии, Индии, Германии и Турции. Около 14 000 иностранных граждан уже въехали в РФ по электронной визе.

Отмечается, что зачастую заявители прикладывают некачественные фотографии либо сканы паспорта. Такие заявления возвращаются на доработку с возможностью исправить допущенные ошибки и повторно подать заявку в течение ближайших двух дней (без дополнительной оплаты).

По итогам анализа наиболее часто возникающих у заявителей вопросов в ближайшее время планируется размещение на [портале МИД России дополнительных разъяснений по оформлению электронных виз](#).

Основание: Информация Консульского департамента МИД РФ ближайших двух дней (без дополнительной оплаты).

По итогам анализа наиболее часто возникающих у заявителей вопросов в ближайшее время планируется размещение на [портале МИД России дополнительных разъяснений по оформлению электронных виз](#).

Основание: Информация Консульского департамента МИД РФ.



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



Юлия Тимирязева

Старший менеджер

+7 495 223 5147

julia.timiryazeva@tedo.ru



Елена Морякова

Директор

+7 495 967 6077

elena.moryakova@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 Сударева

Консультант

+7 495 967 6000

elvina.sudareva@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

Практика правовой защиты информации, Технологии Доверия



Дмитрий Зыков

Старший юрист, руководитель практики

+ 7 906 722 3542

dmitry.zykov@tedo.ru



Анастасия Костина

Юрист

+7 964 632 5953

anastasia.kostina@tedo.ru



Анна Чечерина

Юрист

+7 495 967 60 00

anna.checherina@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.