

Payroll & HR breaking news

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



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 февраль 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	4
1. Депутаты рекомендовали Минцифры рассмотреть вопрос о запрете дистанционной работы из-за границы для ряда ИТ-специалистов	4
2. Правительство РФ утвердило запуск пилотного проекта по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности	4
3. Сервисные центры в консульских учреждениях РФ – утвержден порядок работы	4
4. Обязательная вакцинация иностранных работников от кори вновь актуальна.....	5
II. Законодательные инициативы	6
1. Всех работников хотят ежегодно освобождать на один рабочий день для прохождения диспансеризации с сохранением работы и заработка.....	6
2. Молодым работникам Крайнего Севера могут установить максимальную процентную надбавку без учета их стажа работы	6
3. Обсуждается возможность ограничения времени работы таксистов 12 часами.....	6
4. Минтруд готовит законопроект о порядке погашения государством долгов обанкротившихся организаций перед своими работниками	7
5. Работодателей могут начать штрафовать за трудоустройство работников, не представивших военный билет.....	7
6. Планируется уточнить порядок взаимодействия работодателей и госорганов по вопросам охраны труда.....	7
7. Минтруд предлагает изменить правила исчисления среднего заработка по последнему месту работы.....	8
III. Разъяснения законодательства	9
1. Возможно ли внутреннее совместительство по одинаковым должностям? – ответ Роструда	9
2. Работник изменил фамилию и потерял прежнюю трудовую книжку – как заполнить дубликат книжки? – разобрался Минтруд.....	9
3. Работника – прогульщика курсов повышения квалификации можно привлечь к дисциплинарной ответственности – отмечает Роструд.....	9
4. В каких случаях заявление об увольнении можно отозвать в электронном порядке – позиция Минтруда	10
5. Больничный в период учебного отпуска – должен ли его оплатить работодатель? – ответ Роструда	10
IV. Судебная практика	11
1. Факт наличия между сторонами трудовых отношений – недавняя практика Верховного Суда РФ	11
2. Когда нужно продлить срочный трудовой договор, чтобы он не превратился в договор на неопределенный срок, – рассмотрел Верховный Суд РФ.....	11
3. Установление работнице инвалидности не дает право работодателю уволить ее за отказ от перевода на другую работу, необходимого на основании медзаключения, – позиция Верховного Суда РФ	12
4. Ввести простой для восстановленного на прежнем месте работника нельзя – отмечает 6-й КСОЮ	12

5.	Всегда ли работник, выполняющий обязанности отсутствующего коллеги, имеет право на дополнительную компенсацию – разобрался 1-й КСОЮ.....	13
6.	Новые тонкости при увольнении беременной работницы на примере дела, рассмотренного 1-м КСОЮ	13
7.	3-й КСОЮ обратил внимание на то, что работодатель не может удержать из зарплаты излишне понесенные расходы, если работник согласился их возместить добровольно.....	14
8.	Как правильно прописать условия труда в трудовом договоре – напомнил 6-й КСОЮ	14
9.	Увольнение директора за решение, принятие которого повлекло неблагоприятные последствия для компании, – на что обратить внимание?	15
10.	Административное выдворение иностранных граждан за пределы РФ: актуальная судебная практика.....	15
V.	Другое.....	17
1.	Kind reminder! Риск аннулирования разрешения на работу ВКС	17
	Контактная информация	18
	Практика по расчету и налогообложению заработной платы, подготовке налоговой отчетности и кадровому делопроизводству, Технологии Доверия	18
	Практика по миграционному праву, Технологии Доверия	19
	Практика по трудовому праву, Технологии Доверия.....	20

I. Новое в законодательстве

1. Депутаты рекомендовали Минцифры рассмотреть вопрос о запрете дистанционной работы из-за границы для ряда ИТ-специалистов

Заслушав информацию о ходе цифровой трансформации и обеспечения информационной безопасности Российской Федерации, Государственная Дума в своем постановлении порекомендовала Минцифры проработать вопрос о запрете удаленной работы за пределами Российской Федерации. Запрет может коснуться ИТ-специалистов, чья работа связана с разработкой, внедрением и администрированием государственных информационных систем, информационных систем объектов критической информационной инфраструктуры, а также с оборотом персональных данных.

Основание: Постановление Государственной Думы от 22 февраля 2023 г. № 3124-8 ГД «Об информации Министра цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации М. И. Шадаева о ходе цифровой трансформации и обеспечения информационной безопасности Российской Федерации» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/297029-8>).

2. Правительство РФ утвердило запуск пилотного проекта по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности

Напомним, что в рамках такого проекта планируется реализовать меры по предупреждению профзаболеваний в отдельных видах экономической деятельности.

С более подробной информацией можно ознакомиться в нашем обзоре за прошлый месяц (<https://data.tedo.ru/payroll/tedo-obzor-february-2023.pdf>).

Основание: Постановление Правительства РФ от 01.02.2023 № 134 «О реализации пилотного проекта по проведению профилактики профессиональных заболеваний работников в отдельных видах экономической деятельности» (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202302020022>).

3. Сервисные центры в консульских учреждениях РФ – утвержден порядок работы

В соответствии с порядком создаваемые в иностранных государствах сервисные центры оказывают содействие консульствам / консульским отделам посольств РФ в совершении следующих консульских действий:

- оформление и выдача паспорта гражданина РФ, внесение в него изменений;
- государственная регистрация актов гражданского состояния;
- консульские действия, связанные с оформлением документов по вопросам гражданства РФ;
- нотариальные действия;
- истребование документов, касающихся прав и интересов граждан;
- консульская легализация.



Для этих целей сервисный центр:

- 1) ведет прием заявителей для предоставления информационно-консультационных услуг по порядку совершения консульских действий;
- 2) организует запись на прием в загранучреждение;
- 3) по обращениям заявителей проводит предварительную проверку документов для совершения консульского действия и дает рекомендации по устранению ошибок в комплектах документов;
- 4) осуществляет прием документов для совершения консульского действия и при необходимости личной явки направляет заявителей в загранучреждение;
- 5) выдает заявителям документы по результатам совершения консульского действия, если личная явка в загранучреждение не требуется.

МИД РФ утверждает список стран, на территории которых действуют сервисные центры. В настоящее время такой сервисный центр есть в Турции и некоторых странах СНГ. Список будет дополняться МИД РФ.

Основание: Приказ МИД РФ от 14.02.2023 № 2394 (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202303030019?in dex=0&rangeSize=1>); Приказ МИД РФ от 27.02.2023 № 2973 (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202303060032>).

4. Обязательная вакцинация иностранных работников от кори вновь актуальна

Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 8 февраля 2023 г. возобновлена обязанность работодателей проводить вакцинацию против кори для иностранных работников:

- не привитых против кори;
- не имеющих сведений о прививках против кори;
- не болевших корью ранее.

Срок действия справки о наличии антител к кори – 1 год. Таким образом, иностранному работнику требуется ежегодно сдавать тест и предоставлять новую справку работодателю, пока действует постановление Главного государственного санитарного врача.

Работодателю необходимо в период с 3 апреля до 31 декабря 2023 г. обеспечить вакцинацию иностранных работников против кори. Порядок проведения вакцинации постановлением не определен.

В случае допуска к работе иностранного гражданина, не привитого против кори / не имеющего действующей справки о наличии антител к кори, работодателю грозит предупреждение или административный штраф в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей или приостановление деятельности на срок до 90 суток.

В настоящий момент МВД РФ не требует подтверждение о вакцинации для целей оформления разрешительных документов.

Основание: Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 08.02.2023 № 1 (<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202303090001>).



II. Законодательные инициативы

1. **Всех работников хотят ежегодно освобождать на один рабочий день для прохождения диспансеризации с сохранением работы и заработка**

Законопроектом предлагается предоставлять работникам раз в год один день для прохождения диспансеризации с сохранением места работы и среднего заработка. При этом отмечается, что данное нововведение будет касаться не только работников старше 40 лет, как это установлено в действующем законодательстве, а всех работников независимо от возраста.

По словам авторов законопроекта, указанные поправки обеспечат повышение доступности диспансеризации, сохранение здоровья работающего населения, увеличение продолжительности активной трудовой жизни, сокращение периодов временной нетрудоспособности и повышение качества жизни граждан за счет предупреждения заболеваний и их выявления на ранних стадиях развития на основе систематического медицинского наблюдения.

Также в пояснительной записке к законопроекту отмечается, что предлагаемые положения доказали свою эффективность по отношению к государственным и гражданским служащим, которые проходят ежегодную диспансеризацию.

Основание: Законопроект № 299037-8 «О внесении изменений в статью 185-1 Трудового кодекса Российской Федерации» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/299037-8>).

2. **Молодым работникам Крайнего Севера могут установить максимальную процентную надбавку без учета их стажа работы**

В своем проекте Минтруд предлагает закрепить, что отдельным категориям работников могут устанавливаться процентные надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера вне зависимости от стажа их трудовой деятельности в данных местностях. В состав таких категорий работников планируется включить в том числе молодых работников, проживших в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет.

Ожидается, что данные положения вступят в силу с 1 сентября 2023 г. и будут действовать до 1 сентября 2027 г.

Основание: Проект Постановления Правительства РФ «Об особенностях выплаты процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для отдельных категорий работников» (<https://regulation.gov.ru/Projects/List?type=Grid#npa=135598>).

3. **Обсуждается возможность ограничения времени работы таксистов 12 часами**

Согласно предложению Минтранса необходимо установить нормы рабочего времени, времени отдыха, времени управления автомобилем для водителей такси. Так, продолжительность рабочего времени таксиста не может превышать 12 часов с момента получения службой заказа такси информации о готовности водителя к выполнению заказов после очередного ежедневного отдыха или выходных. При этом водитель может по своему решению разделить рабочее время на части, а перерыв между такими частями, который не включается в рабочее время, устанавливается не позже, чем через пять часов после начала работы. Суммарное время перерывов не должно превышать пяти часов.

В случае принятия предложения Минтранса постановление будет действовать с 1 сентября 2023 г. по 1 марта 2029 г.

Основание: Проект постановления Правительства РФ «Об утверждении норм рабочего времени, времени отдыха, норм времени управления транспортным средством для физических лиц, осуществляющих деятельность по перевозке пассажиров и багажа легковым такси, порядка учета такого времени и о внесении изменения в Правила дорожного движения Российской Федерации» (<https://regulation.gov.ru/projects#npa=136214>).

4. Минтруд готовит законопроект о порядке погашения государством долгов обанкротившихся организаций перед своими работниками

По информации в прессе, в работе у Минтруда находится законопроект, который предусматривает новый механизм погашения задолженности работодателей-банкротов по заработной плате. Согласно положениям законопроекта указанная задолженность перед работниками за три месяца до признания работодателя банкротом будет погашаться путем привлечения средств федерального бюджета, источником которых будут служить денежные поступления от штрафов за правонарушения в сфере трудового законодательства. Однако размер таких выплат не будет превышать трех среднемесячных зарплаток по региону местонахождения обанкротившегося работодателя.

Основание: <https://rg.ru/2023/02/12/zadolzhennost-po-zarplate-vyplatiat-za-schet-federalnogo-biudzheta.html>

5. Работодателей могут начать штрафовать за трудоустройство работников, не представивших военный билет

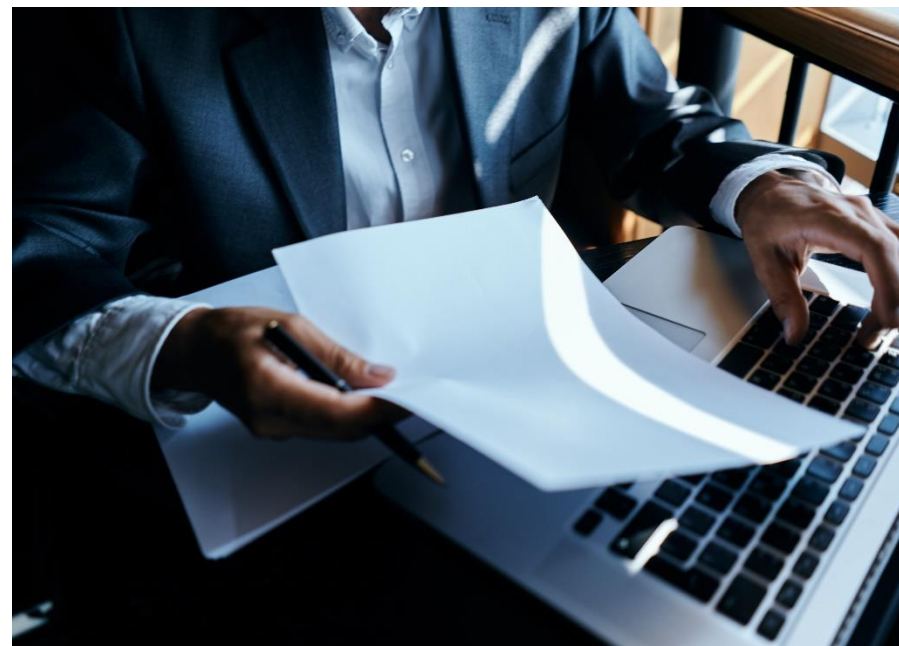
Согласно предлагаемой инициативе заключение трудового договора с военнообязанным или лицом, подлежащим призыву на военную службу, если такие лица не представили документы воинского учета, будет наказываться штрафом для должностных лиц в размере от 10 тыс. до 20 тыс. рублей, а для организаций – от 50 тыс. до 100 тыс. рублей. В пояснительной записке к законопроекту отмечается, что такие поправки «позволят повысить эффективность мероприятий по воинскому учету, так как будут способствовать более ответственному отношению трудоустраивающихся граждан и потенциальных работодателей к своим обязанностям по воинскому учету».

Основание: Законопроект № 283349-8 «О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/283349-8>).

6. Планируется уточнить порядок взаимодействия работодателей и госорганов по вопросам охраны труда

Минтруд предлагает закрепить в ТК РФ возможность передачи работодателями документов по охране труда в государственные органы в электронной форме. Также в рамках законопроекта предлагается установить, что работодатель обязан в течение суток сообщить в компетентные государственные органы об остром заболевании или отравлении, потенциально вызванных опасными или вредными производственными факторами. Наряду с этим поправки к ТК РФ предусматривают определение таких понятий, как «грубая неосторожность» и «сокрытый несчастный случай».

Основание: Проект федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (<https://regulation.gov.ru/projects#npa=135026>).



7. Минтруд предлагает изменить правила исчисления среднего заработка по последнему месту работы

Вышеуказанные изменения повлияют на размеры пособий по безработице. Средний заработок по общему правилу будет исчисляться на основе сведений о выплатах и иных вознаграждениях по последнему месту работы без привязки к начисленным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование. В соответствии с позицией министерства расчетный период для среднего заработка по общему правилу следует исчислять за последние 3 календарных месяца, которые предшествуют календарному месяцу перед месяцем увольнения.

Основание: Проект постановления Правительства РФ «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации» (<https://regulation.gov.ru/projects#npa=135573>).

Предлагается подключить ФГУП «Паспортно-визовый сервис» МВД РФ и Многофункциональный миграционный центр г. Москвы к работе по приему заявлений, необходимых для выдачи виз, приглашений, РВП, для выдачи или замены ВНЖ, разрешительных документов для осуществления трудовой деятельности, в т. ч. заявлений о переоформлении патентов, заграничного паспорта гражданина РФ, а также по проведению обязательной дактилоскопической регистрации и фотографирования иностранных граждан и лиц без гражданства.

Основание: Законопроект № 242428-8 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» (<https://sozd.duma.gov.ru/bill/242428-8>).



III. Разъяснения законодательства

1. Возможно ли внутреннее совместительство по одинаковым должностям? – ответ Роструда

Совместительство предполагает выполнение работником в свободное от основной работы время иной регулярной оплачиваемой работы.

Ведомство отметило, что договор о внутреннем совместительстве можно заключить как по иной, так и по должности, которая аналогична основной работе. При этом количество таких договоров о работе по совместительству законом не ограничено.

Основание: Письмо Роструда от 01.02.2023 № ПГ/01303-6-1.

2. Работник изменил фамилию и потерял прежнюю трудовую книжку – как заполнить дубликат книжки? – разобрался Минтруд

При утрате бумажной трудовой книжки работник должен немедленно известить об этом работодателя, который последним внес запись в трудовую книжку. В свою очередь работодатель не позднее 15 рабочих дней с момента подачи заявления должен выдать работнику дубликат утраченной трудовой книжки.

Как правильно заполнить сведения о фамилии работника, если он успел за это время поменять фамилию? Минтруд отметил, что в таком случае необходимо указать прежнюю фамилию. Потом на основании нового паспорта, свидетельства о регистрации брака и со ссылкой на них внести необходимые изменения в следующем порядке: зачеркнуть прежнюю фамилию одной чертой и записать новую. Ссылки на документы, на основании которых были внесены данные изменения, необходимо указать на внутренней стороне обложки трудовой книжки, заверить подписью работодателя и печатью организации (при наличии).

Основание: Письмо Минтруда России от 01.02.2023 № 14-6/ООГ-726.

3. Работника – прогульщика курсов повышения квалификации можно привлечь к дисциплинарной ответственности – отмечает Роструд

Прогул – непоявление на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня или более 4 часов подряд в течение такого рабочего дня. Он рассматривается как однократное грубое нарушение, за совершение которого работника можно уволить по инициативе работодателя.

Можно ли рассматривать в качестве прогула неявку на курсы повышения квалификации, на которые работодатель направил работника? Роструд дает утвердительный ответ. Присутствие на данных курсах является обязательным для работника, время нахождения на данных курсах является рабочим временем, входит в стаж работы работника и соответствующим образом оплачивается.

Основание: Письмо Роструда от 14.02.2023 № ПГ/00965-6-1.



4. В каких случаях заявление об увольнении можно отозвать в электронном порядке – позиция Минтруда

Работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, может отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении. По общему правилу, данный срок составляет 2 недели до даты увольнения. Может ли работник отозвать такое заявление в электронном виде? Минтруд отмечает, что это возможно при наличии двух условий: (1) у работодателя введен электронный кадровый документооборот (ЭКД) и (2) отзыв заявления об увольнении включен в перечень электронных документов, на которых распространяется ЭКД.

Основание: Письмо Минтруда России от 01.02.2023 № 14-6/ООГ-728.

5. Больничный в период учебного отпуска – должен ли его оплатить работодатель? – ответ Роструда

На период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением зарплаты или без оплаты пособие по временной нетрудоспособности не назначается. В связи с этим Роструд делает вывод, что оплачивать больничный за время учебного отпуска или продлевать учебный отпуск не надо.

Основание:

<https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/questions/view/176709>



IV. Судебная практика

1. Факт наличия между сторонами трудовых отношений – недавняя практика Верховного Суда РФ

Девушка-программист, находясь в отпуске по уходу за ребенком по основному месту работы, откликнулась на вакансию компании, размещенную в Интернете. По результатам собеседования с ней был заключен договор, но не трудовой, а гражданско-правовой, о чем она узнала позднее от другого работника компании. В связи с этим она обратилась в суд с требованием признать возникшие отношения трудовыми.

Суд первой инстанции поддержал работницу, апелляция же отменила решение суда в связи с отсутствием признаков трудовых отношений.

Верховный Суд РФ отменил решение суда апелляционной инстанции и направил дело на новое рассмотрение. Так, апелляция не установила кроме прочего:

- Какой вид гражданско-правового договора был заключен с работницей, учитывая, что в объявлении, на которое ответила работница, содержалась информация об «оформлении по трудовому договору с испытательным сроком».
- Обладала ли работница средствами доступа к необходимому для работы информационному ресурсу.
- Руководствовалась ли она, как и остальные работники, требованиями по работе с такими информационными ресурсами.
- Каким образом производилась оплата ее работы: с какой периодичностью, в каком размере, какой механизм выплат был предусмотрен?

Верховный Суд РФ напомнил, что при рассмотрении аналогичных споров неустранимые сомнения в наличии или отсутствии трудовых отношений толкуются в пользу их наличия.

Основание: Определение Верховного Суда РФ от 23.01.2023 № 2-КГ22-10-К3 (http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2213630).

2. Когда нужно продлить срочный трудовой договор, чтобы он не превратился в договор на неопределенный срок, – рассмотрел Верховный Суд РФ

С работником был заключен трудовой договор на 2 месяца, а потом он неоднократно продлевался. В связи с истечением срока действия договора он был прекращен. Работник, считая, что заключенный с ним срочный трудовой договор стал бессрочным, обратился в суд, оспаривая законность увольнения.

Суды трех инстанций отклонили доводы работника. Работодатель своевременно потребовал расторгнуть срочный трудовой договор, и условие о срочности не утратило силу.

Верховный Суд РФ не согласился с позицией судов нижестоящих инстанций. Так, продлевая срочный трудовой договор и заключая дополнительное соглашение к трудовому договору с 1 января 2019 г., работодатель не обратил внимание, что срок действия ранее заключенного договора истек 31 декабря 2018 г., т. е. днем ранее. Следовательно, дополнительное соглашение о продлении срока действия договора было заключено уже по истечении срока его действия. Поскольку ни работник, ни работодатель не выразили намерение прекратить трудовые отношения и работник продолжил выполнять свои трудовые обязанности, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Таким образом, увольнение в связи с истечением срока действия договора – незаконно.

Дело направлено на новое рассмотрение.

Основание: Определение Верховного Суда РФ от 16.01.2023 № 5-КГ22-131-К2 (http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2211350).

3. Установление работнице инвалидности не дает право работодателю уволить ее за отказ от перевода на другую работу, необходимого на основании медзаключения, – позиция Верховного Суда РФ

Работнице была установлена II группа инвалидности, разработана индивидуальная программа реабилитации (ИПР) и выдана соответствующая справка. На основании этих документов работодатель отстранил работницу от выполнения трудовых обязанностей, предложил ей иные вакантные должности и, поскольку она от них отказалась, уволил ее в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением). Работница, не согласившись с увольнением, обратилась в суд.

Суд первой инстанции нашел увольнение незаконным, поскольку для увольнения по данному основанию необходимо медицинское заключение о непригодности работницы к выполнению отдельных видов работ. В рассматриваемом же случае работнице была выдана справка об инвалидности, в которой указаны противопоказания к работе при определенных условиях. Поскольку работодатель не установил, пригодна ли работница в связи с этим к выполнению работы или нет, увольнение незаконно. Апелляция и кассация отменили решение нижестоящего суда, признав ее увольнение законным.



Верховный Суд РФ поддержал доводы суда первой инстанции, отменив решения апелляции и кассации. Суд отметил, что цель оценки профессиональной пригодности и медико-социальной экспертизы в отношении лица, признанного инвалидом, различаются. Выдаваемые работнице справка об инвалидности и ИПР не содержат выводов о признании ее непригодной по состоянию здоровья к выполнению каких-то видов работ. Также компания не представила доказательств, что ей были предприняты действия по созданию условий труда в соответствии с ИПР или об отсутствии объективной возможности создания таких условий. Таким образом, отстранение и последующее в этот же день увольнение работницы-инвалида незаконно.

Основание: Определение Верховного Суда РФ от 16.01.2023 № 4 КГ22-53-К1 (http://vsrf.ru/stor_pdf.php?id=2211946).

4. Ввести простой для восстановленного на прежнем месте работника нельзя – отмечает 6-й КСОЮ

Работник был незаконно сокращен и по решению суда восстановлен в должности. В связи с этим работодатель вновь включил в штатное расписание сокращенную должность работника (должность ведущего инженера-технолога цеха изготовления изделий из резины и клеев для резины). Однако через несколько месяцев издал приказ о введении простоя, поскольку фактически компания прекратила производство резиновой обуви и соответствующий цех в организации отсутствовал, т. е. у работодателя не было возможности обеспечить работника работой по должности.

Суд первой инстанции признал введение простоя законным.

Апелляция же не согласилась с такими выводами. Суд пришел к выводу, что в нарушение требований закона компания не исполнила решение суда, поскольку работник не был фактически допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей. Суд также отметил, что работодатель мог вовлечь работника в технологический выпуск продукции другого цеха, поскольку должностные обязанности по должности ведущего инженера-технолога в обоих цехах были разработаны безотносительно к виду выпускаемой продукции. Восстановление работника не предполагает его занятость исключительно в производстве резиновой обуви, следовательно, введение простоя – незаконно

Основание: Определение 6-го кассационного суда общей юрисдикции от 01.09.2022 № 8Г-16914/2022
(http://6kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=669326&case_uid=f4ed87b7-f64a-4840-b8dc-bdbfe41ab7cd&new=2800001&delo_id=2800001).

5. Всегда ли работник, выполняющий обязанности отсутствующего коллеги, имеет право на дополнительную компенсацию – разбирался 1-й КСОЮ

В связи с отпуском коллеги работнику были переданы его дела. Работник, посчитав, что тем самым ему был увеличен объем работы, потребовал выплаты соответствующей доплаты.

Суды трех инстанций не нашли оснований для выплаты работнику такой доплаты. И сам работник, и его временно отсутствующий коллега являются работниками юридической службы компании. Сопровождение судебных дел входит в трудовую функцию работника, а принятие в работу дел коллеги не свидетельствует ни об увеличении объема работы, ни о поручении работнику дополнительной работы. Трудовые обязанности выполнялись работником в пределах его рабочего времени, сверхурочно в данный период он не работал, следовательно, оснований для установления доплаты – нет.

Основание: Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 17.01.2023 № 88-1407/2023
(https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=29700890&case_uid=94817bed-f48d-4bac-b290-49f2986e2569&new=2800001&delo_id=2800001).

6. Новые тонкости при увольнении беременной работницы на примере дела, рассмотренного 1-м КСОЮ

Работница написала заявление об увольнении по собственному желанию и была уволена 26 июня. Однако 2 месяца спустя (23 апреля) она узнала, что находится на 9-й неделе беременности, и еще через месяц обратилась к работодателю с заявлением об отзыве ранее написанного заявления. Получив отказ, работница обратилась в суд.

Суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для признания увольнения незаконным. Опираясь на результаты судебно-медицинской экспертизы, предоставленные медицинские документы, суд пришел к выводу, что на дату увольнения (26 июня) работница не могла находиться в состоянии беременности.

Апелляция отменила решение суда нижестоящей инстанции. Суд отметил, что на основе данных судебно-медицинской экспертизы нельзя сделать однозначный вывод о дате наступления беременности. Существующие методики определения срока беременности имеют разные временные допуски, а УЗИ, сделанные после 14-й недели беременности, в меньшей степени позволяют определить действительный срок беременности. Кроме того, факт отсутствия других предложений о трудоустройстве и наличие ребенка-инвалида на иждивении работницы свидетельствуют о том, что работница не имела намерения увольняться по собственному желанию. Следовательно, работодатель фактически уволил работницу по своей инициативе с нарушением запрета, установленного законом. Кассация поддержала выводы суда апелляции инстанции.

Основание: Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 17.01.2023 по делу № 88-1271/2023

(https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=29700438&case_uid=6b3ee0bd-33aa-45aa-ab2c-d41f66ba1db9&new=2800001&delo_id=2800001).

7. 3-й КСОЮ обратил внимание на то, что работодатель не может удержать из зарплаты излишне понесенные расходы, если работник согласился их возместить добровольно

Работникам компании была предоставлена возможность пользоваться услугами такси для совершения рабочих поездок. На ежемесячной основе специалистом административного отдела проводилась проверка обоснованности и правильности счетов, выставленных провайдером услуг такси. По результатам одной из таких проверок было выявлено, что работник совершил несколько поездок в личных целях, но оплатил их за счет средств компании. У работника были запрошены объяснения, в ответ работник направил по электронной почте письмо с неподписанным заявлением на удержание из его зарплаты понесенных работодателем сумм. Позднее в финансовый отдел были переданы оригиналы данных заявлений. На основании этого заявления сумма расходов на услуги такси была удержана при окончательном расчете с работником при увольнении. Полагая, что работодатель нарушил его права, работник обратился в государственную инспекцию труда (ГИТ), которая по результатам рассмотрения обращения провела проверку и выдала предписание об устранении данного нарушения.

Основание: Кассационное определение 3-го кассационного суда общей юрисдикции от 07.12.2022 № 8а-21805/2022

(https://3kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=12428955&case_uid=43724b47-b530-45b4-ae67-33971539542f&new=0&delo_id=43).

8. Как правильно прописать условия труда в трудовом договоре – напомнил 6-й КСОЮ

По результатам проверки ГИТ компания была привлечена к административной ответственности за нарушение ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ, а именно невключение в трудовой договор условия труда на рабочем месте.

Согласно закону «О специальной оценке условий труда» (СОУТ) различают оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда. В трудовых договорах работников компании было указано осуществление ими трудовых обязанностей «в нормальных условиях». Однако согласно картам СОУТ их условия труда относились ко 2-му классу (допустимые условия труда).

Суды трех инстанций не нашли оснований для отмены постановления о привлечении к административной ответственности, поскольку в нарушение требований ТК РФ работодатель не включил в трудовой договор работника информацию об условиях труда на рабочем месте.

Основание: Постановление 6-го кассационного суда общей юрисдикции от 02.12.2022 № 16-7553/2022

(http://6kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=1211078&case_uid=2f39281d-dafa-4a55-9716-db8cbf9eeabb&delo_id=2550001).

9. Увольнение директора за решение, принятие которого повлекло неблагоприятные последствия для компании, – на что обратить внимание?

По результатам служебного расследования директор был уволен в связи с принятием необоснованного решения, которое повлекло за собой ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Работник, оспаривая обоснованность увольнения, обратился в суд.

Суд первой инстанции отметил, что увольнение по данному основанию предполагает не просто невыполнение работником какой-то обязанности, а такое неисполнение, выраженное в принятии им конкретного решения, которое повлекло неблагоприятные последствия для компании. В связи с этим суд посчитал увольнение незаконным. Довод работодателя о наличии акта по результатам проверки был отклонен судом, поскольку в нем отсутствовали подписи всех членов комиссии. Кроме того, в приказе об увольнении директора ссылка на данный приказ отсутствовала.

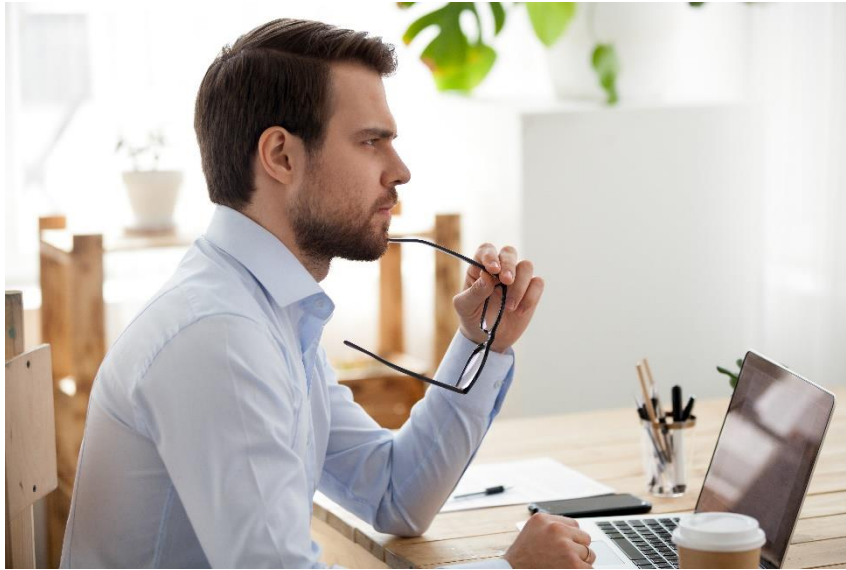
Апелляция и кассация поддержали выводы нижестоящего суда.

Основание: Определение 1-го кассационного суда общей юрисдикции от 23.01.2023 № 88-543/2023 по делу № 2-252/2022 (https://1kas.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=29685759&case_uid=df8898d1-6954-4432-975c-7211c06dcfd6&new=2800001&delo_id=2800001).

10. Административное выдворение иностранных граждан за пределы РФ: актуальная судебная практика

Верховный Суд РФ в своем недавнем Постановлении от 16 февраля 2023 г. прокомментировал нарушение иностранным гражданином режима пребывания (проживания) в РФ.





Согласно фабуле дела, гражданин Азербайджана Н. допустил нарушение режима пребывания (проживания) иностранных граждан в РФ, выразившееся в отсутствии документов, подтверждающих право на пребывание (проживание) в РФ, а также в уклонении от выезда из РФ по истечении срока пребывания. В своей жалобе гражданин Н. указал, что применение к нему наказания в виде административного выдворения за пределы РФ нарушает его право на уважение семейной жизни.

Верховный Суд РФ постановил, что наличие у иностранного гражданина родственников, имеющих ВНЖ либо гражданство РФ и проживающих на ее территории, не освобождает иностранного гражданина от обязанности соблюдать миграционное законодательство страны пребывания и не является основанием к невозможности применения к нему наказания в виде административного выдворения за ее пределы.

Основание: Постановление Верховного Суда РФ от 16.02.2023 № 78-АД22-93-КЗ.

V. Другое

1. **Kind reminder! Риск аннулирования разрешения на работу ВКС**

Напоминаем, что с 13 октября 2023 г. был возобновлен отсчет срока пребывания иностранных ВКС за пределами РФ – для целей аннулирования разрешений на работу ВКС.

Таким образом, в случае если ВКС непрерывно отсутствовал на территории РФ в течение 6-месячного периода начиная с 13 октября 2022 г., **с 12 апреля 2023 г. возникает большой риск аннулирования его разрешения на работу** миграционными органами.

Основание: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»; Распоряжение Правительства РФ от 20.05.2022 № 1253-р (ред. от 05.09.2022) (<https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-20052022-n-1253-r-o-perechne/>); Письмо МВД РФ от 03.10.2022 № 3/227724922047 «О рассмотрении обращения» (http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_430334/).



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@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

maria.ilina@tedo.ru



Денис Ахметьянов

Юрист

т.: +7 495 967 2534

denis.akhmetyanov@tedo.ru

tedo.ru

«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 3 000 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса.