

Moscow Lawyers Group

# HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ФЕВРАЛЬ 2023





# СОДЕРЖАНИЕ



**Законопроекты**



**Официальные разъяснения**



**Судебный прецедент**



**Из практики MLG**

# ЗАКОНОПРОЕКТЫ

## 1. Подготовлены поправки в сфере охраны труда

Указанными поправками предложено закрепить взаимодействие работодателя и государственных органов в электронном виде через личный кабинет по охране труда. Данным способом, в том числе, необходимо будет передавать документы и информацию о состоянии условий и охраны труда.

Также планируют уточнить, что об остром заболевании или отравлении (если оно могло возникнуть из-за вредных или опасных производственных факторов) нужно сообщать в медорганизацию или Роспотребнадзор в течение суток.

Будут даны определения грубой неосторожности и сокрытому несчастному случаю.

Публичное обсуждение проекта заканчивается 14 марта.

**Документ: Проект федерального закона**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 1. В каких случаях проезд на такси в ночное время на работу и обратно можно не облагать НДФЛ и взносами

По мнению Минфина РФ стоимость проезда в такси можно не включать в доход и не облагать взносами в следующих случаях:

- расходы вызваны производственной необходимостью;
- работники не могут ехать общественным транспортом;
- сумму уплатили транспортной организации осуществляющей такие перевозки.

**Документ: Письмо Минфина России от 22.12.2022 №03-04-07/125960**

## 2. Компенсацию за задержку заработной платы необходимо облагать НДФЛ

Выплата компенсации за задержку заработной платы является мерой материальной ответственности работодателя. Данная компенсация не возмещает затраты работников на исполнение трудовых обязанностей, поэтому ее облагают НДФЛ.

При этом для обложения НДФЛ неважно когда выплатили компенсацию: в период действия трудового договора или после его прекращения по решению суда.

**Документ: Письмо ФНС России от 26.01.2023 №БС-4-11/850@;  
Письмо Минфина России от 27.12.2022 №03-04-06/128254**

## 3. Получение согласия ГИТ на увольнение несовершеннолетнего

Роструд указал, что порядок, по которому согласуют увольнение несовершеннолетнего, законодательно не закреплен.

Обращение с просьбой дать согласие на увольнение несовершеннолетнего работника необходимо направить в ГИТ по месту нахождения работодателя. Оно будет рассмотрено в течение 30 дней, после получения согласия трудовой договор с несовершеннолетним сотрудником может быть расторгнут.

**Документ: Письмо Роструда от 23.12.2022 №ПГ/31485-6-1**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 4. Вести ЭДО можно в двух системах сразу

Минтруд разъяснил, что Трудовой кодекс РФ не запрещает работодателям использовать для электронного документооборота одновременно свою систему и платформу «Работа в России».

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 20.01.2023 №14-6/ООГ-303**

## 5. В рамках внутреннего совместительства можно заключать любое количество трудовых договоров

Роструд разъяснил, что количество трудовых договоров, которые можно заключать с работником по внутреннему совместительству, не ограничено. Их можно заключать по аналогичной основной или иной должности либо профессии.

**Документ: Письмо Роструда от 01.02.2023 №ПГ/01303-6-1**

## 6. Нюансы оформления дубликата трудовой книжки при смене фамилии после увольнения

Минтруд разъяснил, что при выдаче дубликата трудовой книжки уволенному работнику, на титульном листе необходимо сначала указать прежнюю фамилию работника, а затем внести изменения.

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 01.02.2023 №14-6/ООГ-726**

## 7. Отзыв заявления об увольнении в электронном виде

По мнению Минтруда РФ, электронный отзыв заявления об увольнении возможен только в следующих случаях:

- работодатель перешел с сотрудником на электронный документооборот;
- данный формат для отзыва предусмотрели в локальном нормативном акте.

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 01.02.2023 №14-6/ООГ-728**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## **1. Можно объявить взыскание за отказ от аттестации, даже если она не упомянута в трудовом договоре**

В организации были утверждены положение об аттестации и график ее проведения. Сотрудницу ознакомили с данными документами, но на аттестацию она пришла, указав что она является незаконной, так как содержанием ее трудового договора она не предусмотрена. В связи с тем, что данная сотрудница уже имела дисциплинарное взыскание, она была уволена за неоднократное неисполнение должностных обязанностей.

Суд первой инстанции отказал в иске, апелляция же приняла сторону сотрудницы и восстановила ее на работе.

Кассационный суд в своем определении указал, что право на проведения аттестации предоставлено работодателю трудовым законодательством и не требует отдельного указания в трудовом договоре. Дело было направлено на повторное рассмотрение в апелляционную инстанцию.

**Документ: Определение 2-го КСОЮ от 17.01.2023 №88-2263/2023**

## **2. Работающему во время больничного удаленщику необходимо выплачивать заработную плату, а не пособие**

В период коронавирусных ограничений работодатель перевел сотрудницу на удаленку. В связи с ее возрастом (старше 65 лет) ей оформлялись больничные. При этом работодатель организовал ей удаленное рабочее место, она выполняла определенную работу по его поручению. Сотрудница не согласилась с тем, что она получает выплату по листкам нетрудоспособности, а не заработную плату и обратилась в суд.

Все инстанции ее поддержали, указав, что нахождение на больничном освобождает от должностных обязанностей, но при этом не мешает выполнять трудовую функцию. Оплатить необходимо все дни когда сотрудник привлекался к работе.

**Документ: Определение 2-го КСОЮ от 24.01.2023 №88-2364/2023**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## **3. Поездки в клинику с престарелой матерью являются уважительными причинами отсутствия на работе**

Сотрудница приобрела билеты в Москву чтобы сопровождать престарелую мать для лечения в клинике. До последнего момента не писала заявление на административный отпуск, так как не знала, позволит ли состояние матери совершить поездку. Заявление на отпуск без содержания написала в ночь перед отъездом, приложила к нему маршрутную квитанцию и попросила сына передать ее директору, что он и сделал. Директор не согласовал отпуск и уволил сотрудницу за прогул.

Суд первой инстанции встал на сторону работодателя, посчитав увольнение законным. Апелляционная и кассационная инстанция поддержали сотрудницу, посчитав сопровождение престарелой матери для прохождения лечения уважительной причиной отсутствия на работе.

**Документ: Определение 5-го КСОЮ от 19.01.2023 №88-293/2023**

# ИЗ ПРАКТИКИ MLG

После приостановки плановых проверок, Роскомнадзор стал чаще использовать проверки без взаимодействия с оператором. Было проведено более 3000 мероприятий без взаимодействия с контролируруемыми лицами. Практикуется дистанционное обследование сайтов на предмет соответствия требованиям 152-ФЗ «О персональных данных». Эксперты ведомства выявили нарушения в работе более 50% сайтов. Обращается внимание на следующие моменты: наполнение сайта (размещение необходимых документов на страницах сбора персональных данных, соблюдение требований к содержанию и структуре таких документов, а также наличие заполненных чек-боксов) и локализация баз данных. При этом, инспекторы проверяют соблюдение требований о локализации баз данных сайтов формально, с помощью общедоступных Whois-сервисов. Указанные сервисы не всегда корректно отображают информацию о локализации, что дает инспекторам РКН формальный повод для направления предписаний операторам.

Указанные требования РКН являются обязательными для операторов и их игнорирование дает право применять уже более строгие меры реагирования: блокирование сайта, привлечение к административной ответственности за неисполнение законного требования государственного органа (штраф от 10 до 20 тыс. руб), в редких случаях дисквалификация должностного лица.

Максимальные штрафы предусмотрены за нарушение требований о локализации баз данных (от 2 до 6 млн рублей, а за повторное нарушение до 18 млн рублей). В связи с этим оператор должен иметь документальное подтверждение всех процессов сбора данных с сайта.

За отсутствие ссылки на Политику конфиденциальности на странице сбора персональных данных оператор может быть оштрафован от 30 до 60 тысяч рублей. Отсутствие формы согласия, либо предустановленная галочка в чек-боксе рядом с согласием дает право инспекторам наложить штраф в размере от 30 до 150 тысяч рублей, а при повторном нарушении от 300 до 500 тысяч рублей.

Юристы MLG обладают большой экспертностью в вопросах соблюдения положений Федерального закона №152 «О персональных данных». Локальные нормативные акты, подготовленные нашими специалистами успешно проходят все необходимые проверки.