

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ЯНВАРЬ 2023





СОДЕРЖАНИЕ



Изменения в федеральных нормативных правовых актах



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



**Бонус: изменение подходов к квотированию рабочих мест
и наши рекомендации**

1. Уточнены основания приостановления судопроизводства и исполнительного производства по делам с участием военнослужащих и силовых структур

В процессуальное законодательство внесены изменения, обеспечивающие интересы участников судопроизводства, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ, выполняющих задачи в условиях чрезвычайного или военного положения, вооруженного конфликта. Подобные обстоятельства будут являться обязательным основанием для приостановки производства по делу, в том случае если гражданином не заявлено ходатайство о рассмотрении дела в его отсутствие.

Также суд будет вправе приостановить судопроизводство, если гражданин, находящийся в указанных выше обстоятельствах, является руководителем организации, участвующей в судебном процессе, и не передал свои полномочия другому лицу и в его отсутствие рассмотрение дела не представляется возможным.

Мобилизация (либо нахождение в иных, указанных выше, обстоятельствах) должника либо взыскателя является основанием для приостановления исполнительного производства. Исключение составляют взыскание алиментов и обязательства о возмещении вреда в связи со смертью кормильца. Вводится запрет на наложение ареста в отношении денежных средств, выплачиваемых должнику в период действия указанных обстоятельств.

Аналогичные гарантии предусмотрены в тех случаях, когда исполнительные документы предъявляются взыскателем непосредственно в обслуживающую счета должника кредитную организацию или лицу, выплачивающему в его пользу периодические платежи (зарплата, стипендии и др.). В такой ситуации должник или член его семьи вправе обратиться к соответствующему лицу с заявлением о приостановлении исполнения поступивших от взыскателя требования (кроме требований об уплате алиментов и обязательств о возмещении вреда в связи со смертью кормильца).

2. Медосмотры работников разрешат проводить удаленно

Согласно новому закону, разрешат использовать медизделия, которые передают информацию о состоянии здоровья дистанционно. Это позволит проводить удаленные медосмотры для отдельных категорий работников до, после, и в течение рабочего дня, смены или рейса.

Впоследствии указанные сотрудники должны 2 раза в год проходить очное освидетельствование на наличие в организме наркотиков, психотропных веществ и их метаболитов.

Также правительство установит требования:

- к проведению удаленных осмотров;
- медизделиям для передачи информации;
- медработникам;
- очным исследованиям.

Для реализации новшества введут правила идентификации сотрудников и работы с персональными данными.

Нововведения вступают в силу с 01 сентября 2023 года.

Документ: Федеральный закон от 29.12.2022 № 629-ФЗ

3. Отменяют курсовое обучение по гражданской обороне для большинства работников

Работодатели больше не должны проводить курсовое обучение по гражданской обороне для всех работников. Обязательным оно остается только для личного состава формирований и служб.

Указанные изменения вступают в силу с 01 сентября 2023 года.

Документ: Постановление Правительства РФ от 21.01.2023 №51

4. Увеличены размеры пособий, соцвыплат и компенсаций

С 1 февраля 2023 года ряд пособий, компенсаций и соцвыплат увеличен на 11,9%.

В частности, изменения коснулись:

- максимального размера единовременной (131 731,99 руб.) и ежемесячной (101 288,68 руб.) выплаты при травме на производстве;
- оплаты больничного (минимальный размер – 533,98 руб./день, максимальный – 2 736,99 руб./день);
- пособия по беременности и родам (минимальный размер – 74 757,2 руб., максимальный – 383 178,6 руб.);
- ежемесячного пособия по уходу за ребенком (минимальный размер – 7 677,81 руб., максимальный – 33 281,8 руб.).

Документ: Постановление Правительства РФ от 30.01.2023 №119

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Предписание в 2023 году можно выдать только по самым опасным нарушениям

В 2023 году в рамках любых проверок запрещено выдавать предписания, кроме случаев связанных:

- с непосредственной угрозой жизни и здоровью людей;
- ущербом для обороны страны и госбезопасности;
- с возникновением ЧС природного и техногенного характера.

Указанные ограничения действовали и в 2022 году, в рамках анитсанкционного моратория на проверки бизнеса.

По разъяснением Минэкономразвития, указанные ограничения будут действовать до конца 2023 года. Вместо предписания можно объявить предостережение с предложением принять меры по обеспечению соблюдения обязательных требований.

Документ: Письмо Минэкономразвития РФ от 12 января 2023 г. №ОГ-Д24-144

2. В локальных нормативных актах можно установить срок для предоставления административного отпуска в связи со свадьбой

Законом не ограничен срок, в течении которого сотрудник может взять отпуск без сохранения заработной платы, в связи со вступлением в брак.

Роструд разъяснил, что работодатель может самостоятельно установить данный срок в локальных нормативных актах.

Документ: Письмо Роструда от 13.01.2023 №ПГ/32716-6-1

3. Заявление на отсрочку от срочной службы подает сам сотрудник

В 2023 году в рамках любых проверок запрещено выдавать предписания, кроме сотрудников аккредитованных ИТ-компаний теперь самостоятельно должны заполнять заявление на отсрочку от срочной службы на Госуслугах.

Срок заполнения заявления: 23 января 2023 г. – 06 февраля 2023 г.

Компаниям до 9 февраля будет необходимо сверить списки сотрудников и направить их в Минцифры. После проверки ведомство направит их в Минобороны РФ.

Документ: Информация Минцифры РФ от 19.01.2023 г.

4. Направлять работником расчетный листок в электронной форме возможно лишь при ведении в компании электронного документооборота

Извещение работника о составных частях заработной платы в электронном виде не будет соответствовать требованиям законодательства за исключением случаев, когда в организации ведется электронный документооборот в соответствии со статьями 22.1-22.3 Трудового кодекса РФ.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 20.01.2023 №14-6/ООГ-296

5. Организация может перестать вести электронный документооборот

Работодатель вправе принять решение о прекращении ведения электронного документооборота. При этом работник, давший согласие на ЭДО, отозвать его не может, согласно ч. 5 - 7 ст. 22.2 ТК РФ.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 24.11.2022 №14-6/ООГ-7321

6. Запрещено требовать у работников сообщать о симптомах опасных заболеваний

Ведомство разъяснило, что работодатель не вправе запрашивать информацию о состоянии здоровья работника кроме той, которая относится к возможности выполнения трудовой функции, в случаях, установленных законодательством.

Документ: Письмо Роструда от 16.01.2023 №ПГ/32857-6-1

1. Генеральный директор не может премировать сам себя

На протяжении двух лет генеральный директор общества с ограниченной ответственностью издавал приказы о премировании самого себя и получал вознаграждение за труд в большем размере, чем было предусмотрено в трудовом договоре. Компания обратилась в суд с иском о взыскании с директора более 14 млн рублей.

Суды трех инстанций признали исковые требования необоснованными, указав, что директор, выступал в качестве руководителя юридического лица и мог применять меры поощрения к работникам, в соответствии с локальными нормативными актами.

Верховный Суд РФ с такой позицией не согласился и отправил дело на пересмотр, указав в своем определении, что решением вопросов, связанных с вознаграждением директора в соответствии с Трудовым кодексом РФ и ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», принимается на общем собрании участников общества либо, в некоторых случаях, Советом директоров.

Документ: Определение Верховного Суда РФ от 16.12.2022 №305-ЭС22-11727

2. При сокращении нужно предлагать все вакансии филиала, в том числе в других городах

Сотрудник был уволен в связи с сокращением штата, в уведомлении было указано что свободных вакансий нет. С увольнением не согласился, подал иск в суд.

Обе нижестоящие инстанции в удовлетворении иска отказали, указав в своем решении об отсутствии вакансий в г. Пенза, где непосредственно работал истец.

Кассационная инстанция приняла решение в пользу истца. Основание – в приказе о приеме на работу не было определено конкретное рабочее место, а только указано наименование филиала. Следовательно, работнику при сокращении должны были предлагаться все вакансии филиала, а не только вакансии в г. Пенза.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 07.11.2022 № 88-24984/2022

3. Сотрудник не может приостановить работу из-за неоплаты вынужденного прогула

Работник был восстановлен судом в прежней должности. Работодатель не произвел своевременную оплату компенсации за вынужденный прогул и сотрудник подал заявление о приостановке работы в связи с невыплатой заработной платы.

Три инстанции отказали работнику, указав что невыплата взысканных по решению суда сумм не является основанием для приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса РФ.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 18.10.2022 № 88-30600/2022

БОНУС: ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К КВОТИРОВАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ И НАШИ РЕКОМЕНДАЦИИ

С 1 сентября 2022 года действуют новые правила выполнения работодателем квоты для приёма на работу инвалидов, утвержденные постановлением Правительства РФ от 14.03.2022 № 366.

Сам порядок подсчета квоты оставили прежним. Независимо от местонахождения компании, федеральную квоту от 2% до 4% обязаны выполнять работодатели, штат которых насчитывает более 100 работников.

Организациям с численностью от 35 до 100 человек на уровне законодательства отдельного субъекта РФ могут устанавливаться квоты для трудоустройства людей с инвалидностью в размере не более 3% среднесписочной численности работников.

При этом, работодатель обязан уже до 1 февраля 2023 года рассчитать квоту для приема на работу инвалидов в 2023 году, исходя из среднесписочной численности работников за IV квартал 2022 года.

Помимо квотирования рабочих мест для инвалидов законами отдельных субъектов РФ предусмотрена обязанность квотировать рабочие места для молодежи. Например, в городе Москве квотированию подлежат рабочие места для следующей категории молодежи: несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет; выпускники учреждений начального и среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 24 лет, высшего профессионального образования в возрасте от 21 года до 26 лет, ищущие работу впервые, иные категории, установленные региональным законодательством). Альтернативой квотирования является уплата за них ежемесячного компенсационного платежа. Компенсационная стоимость каждого квотируемого места определяется региональным законодательством. Например, в Москве на 2023 год размер платы составляет 24 801 рублей за каждое рабочее место.

БОНУС: ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К КВОТИРОВАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ И НАШИ РЕКОМЕНДАЦИИ

Также работодатели обязаны сдавать отчетность об исполнении квоты, в т. ч. в электронном виде. В частности, работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости:

- информацию о потребностях в работниках и об условиях их привлечения;
- о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей;
- о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей, специальных рабочих мест, оборудованных (оснащенных) для работы инвалидов, включая информацию о ЛНА по квотированию.

Работодатели численность, которых превышает 25 человек обязаны извещать ЦЗН посредством портала «Работа в России», остальным допустимо предоставлять сведения лично или в виде почтового отправления с описью вложения, или в форме электронных документов с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе Интернет (п. 3 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576).

Отсутствие квотирования рабочих мест, а равно неуплата компенсационной стоимости рабочего места для молодежи, не сдача отчетности органам службы занятости населения влечет для компании следующие риски:

- 1) за отсутствие квотирования рабочих мест для трудоустройства инвалидов, а также отказ в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты компания привлекается к ответственности в виде штрафа от 5 000 до 10 000 рублей (ч. 1 ст. 5.42 КоАП РФ);
- 2) за непредставление сведений (отчетности) в службу занятости компания привлекается к ответственности в виде штрафа от 3 000 до 5 000 рублей (ст. 19.7 КоАП РФ).
- 3) в случае неуплаты компенсационной стоимости каждого рабочего места для приема молодежи данные денежные средства могут быть взысканы с компании в судебном порядке за период до 3-х лет такой неуплаты. (Постановлением Правительства РФ от 30.12.2021 N 2576).

БОНУС: ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К КВОТИРОВАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ И НАШИ РЕКОМЕНДАЦИИ

В нашей практике имеются случаи, когда органы соцзащиты населения начисляли компаниям недоимку по компенсационной стоимости за каждое рабочее место для молодежи в общей сложности за 3 года деятельности компании. В одном из наших кейсов служба занятости доначислила компенсационную стоимость за каждое рабочее место для молодежи на сумму более 1,5 млн. рублей. При этом такие действия службы занятости суды признают правомерными (например, Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда № 09АП-78602/2019 по делу № А 40-175114/19).

У компании в таких ситуациях, как правило, есть несколько вариантов действий:

- либо признать недоимку и уплатить ее добровольно, не дожидаясь решения суда;
- либо не признать недоимку и попытаться ее оспорить в вышестоящий орган или суд;
- либо не платить недоимку и дождаться, когда служба занятости обратится в суд и уже оплатить недоимку при наличии решения суда. При этом, имеются шансы значительно снизить сумму недоимки, если служба занятости пропустит срок исковой давности.

Согласно п. 1 ст. 196 ГК РФ общий срок исковой давности составляет 3 года. При этом, законодательно не закреплен определенный период начисления и взыскания компенсационной стоимости квотируемого рабочего места для молодежи, а также не определен конкретный срок исковой давности для взыскания этих платежей. Поэтому, в случае взыскания в судебном порядке компенсационной стоимости возможно применение судами общего срока исковой давности в 3 года.