

Moscow Lawyers Group

# HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

МАРТ 2023





# СОДЕРЖАНИЕ



**Официальные разъяснения**



**Судебный прецедент**



**Из практики MLG**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 1. Утверждено новое руководство Роструда по соблюдению требований трудового законодательства

В частности, Роструд дает работодателям следующие рекомендации:

- не переводить сотрудников на другую работу по медицинским показаниям на основе листка нетрудоспособности. Для этого необходимо медицинское заключение;
- самим выбирать информационную систему для электронного кадрового документооборота;
- прописывать в ПВТР все обязательные условия. Иначе работодателю может грозить административная ответственность и коллективный трудовой спор;
- документально фиксировать причины простоя. В случае спора обязанность по их доказыванию ложится на работодателя.

**Документ: Приказ Роструда от 11.11.2022 №253**

## 2. Уточнен перечень документов для подтверждения командировки

Правительство скорректировало положение о командировках. Если командированный проживал в гостинице, то срок командировки могут подтвердить договор, кассовый чек или бланк строгой отчетности.

Изменения вступают в силу 10 марта 2023 г.

**Документ: Постановление Правительства РФ от 01.03.2023 №329**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## 3. Неявку на курсы повышения квалификации можно квалифицировать как прогул

Роструд разъяснил, что если сотрудник без уважительных причин отсутствовал на учебе в течение рабочего дня, то допустимо уволить его за прогул. При этом необходимо соблюдать порядок привлечения сотрудника к дисциплинарной ответственности, предусмотренный ТК РФ.

Если же повышение квалификации происходит в нерабочее время, то считать пропуск занятий прогулом нельзя.

**Документ: Письмо Роструда от 14.02.2023 №ПГ/00965-6-1**

## 4. Разъяснили, к каким документам нельзя применять электронный кадровый документооборот.

Минтруд уточнил, что приказы об увольнении, акты о несчастном случае на производстве, документы о прохождении инструктажей по охране труда необходимо подписывать только на бумаге, так как они имеют исключительное значение для расследования несчастных случаев, а также для восстановления прав сотрудника. Данные акты изъяты из электронного документооборота, чтобы работодатель не мог незаконно менять их, например задним числом.

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 12.01.2023 №14-6/ООГ-97**

## 5. Роструд актуализировал проверочные листы

Ведомство уточнило формы проверочных листов, в связи с изменениями в законодательстве. Их количество осталось прежним – 78.

Речь идет о чек-листах, по которым Роструд проверяет соблюдает ли работодатель требования:

- по регулированию труда женщин и лиц с семейными обязанностями;
- расследованию и учету несчастных случаев на производстве;
- организацию обучения по охране труда.

**Документ: Приказ Роструда от 27.01.2023 №19**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## **6. При окончании срочного трудового договора с мобилизованным расчет не производят**

Если с мобилизованным расторгают срочный трудовой договор, в связи с истечением его срока, то окончательный расчет не производится. Это связано с тем, что за сотрудником было сохранено рабочее место, но заработная плата не начислялась, а все причитающиеся выплаты должны быть выплачены на момент приостановки трудового договора в связи с мобилизацией.

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 21.02.2023 №14-6/В-173**

## **7. Скорректирован порядок подтверждения деятельности для взносов на травматизм**

С 4 апреля изменяются правила, по которым организация-страхователь подтверждает основной вид деятельности для тарифа взносов на травматизм:

- Часть поправок связана с отменой 4-ФСС и введением отчетности ЕФС-1;
- Скорректирована форма заявления страхователя: вместо кода подчиненности необходимо указывать код территориального органа СФР;
- Вводят рекомендуемую форму уведомления о тарифе, которое направляет фонд.

**Документ: Приказ Минтруда России от 27.12.2022 №818н**

## **8. При увольнении работнику необходимо выдать выписку из ЕФС-1 и персонализированных сведений**

Социальный фонд России напомнил, что в день увольнения застрахованного лица или прекращения с ним гражданско-правового договора страхователь должен передать работнику заверенные копии сведений персонализированного учета и сведений о доходах и начисленных взносах.

**Документ: Письмо СФР от 06.03.2023 №19-20/33754**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## 1. Верховный Суд РФ потребовал пересмотра решений нижестоящих судов, которые не признали гражданско-правовой договор трудовым

Компания разместила в интернете вакансию программиста на удаленной работе. С кандидатом был заключен договор гражданско-правового характера, также ему была выдана сим-карта и обеспечен доступ к информационной системе компании. Специалист обратился в суд и потребовал признать заключенный договор ГПХ трудовым. В иске указал, что исполнял должностные обязанности, использовал сервисы и средства доступа организации, ежемесячно получал фиксированную оплату и надбавку, соблюдал локальные акты, ему было установлено испытание.

Апелляция и кассация не выявили признаки трудовых отношений. Верховный Суд с ними не согласился, дело было направлено на новое рассмотрение. В Определении ВС РФ было подчеркнуто, что среди прочего следовало выяснить:

- выполнял ли истец работу по заданиям, результат которой нужно сдать, или трудовую функцию программиста;
- сохранял ли он положение самостоятельно хозяйствующего субъекта;
- был ли он интегрирован в организационный процесс;
- подчинялся ли ПВТР и иным ЛНА компании;
- имел ли доступ к информресурсам наряду с другими сотрудниками компании;
- как оплачивали его труд (периодичность и размер выплат, механизм расчета).

**Документ: Определение ВС РФ от 23.01.2023 №2-КГ22-10-К3**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## **2. При сокращении сотрудника с разъездным характером работы ему необходимо предлагать вакансии по всей стране**

Сотрудник работал руководителем отдела по работе с локальными ключевыми клиентами, был уволен в связи с сокращением штата. Обратился в суд с иском о восстановлении, указав в качестве основания - нарушение процедуры увольнения, ему не были предложены все имеющиеся у работодателя вакансии.

Суды первой и апелляционной инстанции приняли решение в пользу истца и восстановили его на работе. Ответчик в своей кассационной жалобе указал, что вакансий в Ярославле, где непосредственно находилось место работы истца, не имелось, а предлагать их в иных местностях работодатель не обязан.

Кассационная инстанция оставила решения нижестоящих судов в силе, указав что, работнику не предлагались имеющиеся вакансии в день увольнения, а также что в трудовом договоре место работы истца было не определено, установлен разъездной характер работы, территория – Российская Федерация. Юридический адрес компании находится в Республике Татарстан, истец работал дистанционно по месту жительства, обособленного подразделения в Ярославле компания не имеет. В данных обстоятельствах определить место работы истца применительно к структурному подразделению невозможно, следовательно работодатель обязан был предложить истцу вакантные должности, имеющиеся на всей территории Российской Федерации.

**Документ: Определение 2-го КСОЮ от 08.12.2022 по делу №88-28314/2022**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## **3. Вакцинация не является уважительной причиной отсутствия на работе**

Сотрудник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания, с чем не согласился и обратился в суд. В иске пояснил, что считает прохождение вакцинации уважительной причиной отсутствия на работе в течении более чем 4 часов.

Суды первой и апелляционной инстанции поддержали работодателя, признав наложение дисциплинарного взыскания законным.

Кассационный суд также поддержал работодателя, указав в своем определении, что сотрудник отсутствовал на рабочем месте более 4 часов, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работодателем соблюден. Вакцинация не может быть признана уважительной причиной для отсутствия на работе, так как проводится и в выходные дни, кроме того, истцу установлен рабочий день до 16:30, и он может проходить вакцинацию в нерабочее время.

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



# ИЗ ПРАКТИКИ MLG

В марте к нам обратились несколько компаний, с запросом о защите конфиденциальной информации. В ходе операционной деятельности службой безопасности были выявлены случаи копирования коммерческих документов, клиентских данных сотрудниками в целях дальнейшей передачи конкурентам, либо для начала собственной предпринимательской деятельности. Подобные действия сотрудников наносят финансовый и репутационный ущерб организации, при отсутствии должной документальной защиты конфиденциальной информации привлечь сотрудников к ответственности становится практически невозможно.

Для предотвращения подобных случаев в будущем нами были проведены обучающие вебинары по способам защиты конфиденциальной информации, разработаны Положение о коммерческой тайне, Положение о видеонаблюдении, также были переработаны трудовые договоры, с учетом внедренных локально-нормативных актов, а также подготовлены Соглашения о неразглашении (NDA).

Юристы Moscow Layers Group готовы обеспечить комплексную защиту конфиденциальной информации вашей компании.