

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

АПРЕЛЬ 2023





СОДЕРЖАНИЕ



Федеральные законы



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

1. Внесены изменения в Закон о воинской обязанности и военной службе, а также другие законы

Основные изменения:

- Повестка может быть вручена тремя способами: лично, путем направления заказного письма, путем направления личный кабинет в Госуслугах (после утверждения Правительством РФ специального Порядка взаимодействия). При невозможности вручения указанными способами повестка будет считаться врученной через 7 дней после ее размещения в Реестре повесток (данная информационная система заработает к осени 2023 года);
- Для работодателей вводится обязанность передачи информации, необходимой для воинского учета в том числе через Госуслуги (после утверждения Правительством РФ специального Порядка взаимодействия). Также сокращены сроки для подачи информации: при изменении данных воинского учета их необходимо направлять в военкомат в течение 5 дней с момента изменения, направлять сведения о гражданах не состоящих на воинском учете, но обязанных это делать в течение 3 рабочих дней с момента их выявления;
- Для обеспечения явки по повестке предусмотрены временные меры: со дня вручения повестки до дня явки в военкомат запрещается выезд за пределы РФ. Неявка по повестке в течении 20 дней после ее вручения влечет за собой: ограничение на регистрационные действия с недвижимостью, автомобилем, ограничение водительских прав, запрет на оформление кредитов, а также запрет на регистрацию в качестве ИП, самозанятого.

Документ: Федеральный закон от 14.04.2023 №127-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

2. Изменен порядок расчета больничного и размер выплат погибшему при несчастном случае на производстве

До 2 млн рублей (с 1 млн рублей) увеличен размер единовременной страховой выплаты в случае смерти застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания. Норма применяется к страховым случаям, наступившим с 03 апреля 2023 года.

Скорректирован порядок исчисления пособия по временной нетрудоспособности. Средний дневной заработок для его исчисления, так же как и для исчисления пособия по беременности и родам и ежемесячного пособия по уходу за ребенком, не может превышать величину, определяемую путем деления на 730 суммы двух лимитов по страховым взносам, установленных на два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности. Например, для оплаты пособия по временной нетрудоспособности в 2023 году, оно будет исчисляться из среднего дневного заработка, не превышающего 2736,99 руб. $((1\ 032\ 000\ \text{руб.} + 966\ 000\ \text{руб.}) / 730)$. если фактический заработок не достигает предельных значений, размер пособия будет ниже.

Еще одно изменение - периоды прохождения военной службы, период пребывания в добровольческом формировании, содействующем выполнению задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в период мобилизации, в период действия военного положения, в военное время, при возникновении вооруженных конфликтов, при проведении контртеррористических операций, а также при использовании Вооруженных Сил Российской Федерации за пределами территории России – будут засчитываться в страховой стаж наравне с периодами работы или иной деятельности.

Документ: Федеральный закон от 03.04.2023 №98-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и статьи 14 и 16 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Уточнены основания для предоставления субсидии организациям за трудоустройство иногородних

Организации, испытывающие потребность в привлечении работников, при трудоустройстве граждан по востребованным профессиям (включенным в соответствующий перечень) смогут получить субсидии, если граждане переехали не только из других субъектов РФ, но и из других муниципальных образований того же субъекта РФ. При этом должно соблюдаться следующее условие: муниципальное образование, из которого переехал работник, и муниципальное образование, где расположен работодатель, не граничат и расстояние между границами муниципальных образований составляет не менее 50 км.

Для получения субсидии требуется, чтобы работник заключил с организацией трудовой договор не позднее одного месяца со дня снятия с регистрационного учета в качестве ищущего работу или безработного.

Документ: Постановление Правительства РФ от 31 марта 2023 г. №520

2. Нужно ли работнику подписывать заявление о выдаче документов, связанных с работой, отправленное по электронной почте (если взаимодействие осуществляется путем ЭДО)

Минтруд разъяснил, что в соответствии с частью 2 ст. 22.3 Трудового кодекса РФ, в случаях установленных данной статьей, работником может использоваться усиленная неквалифицированная электронная подпись.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 29.03.2023 №14-6/ООГ-2314

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

3. Профилактический визит ГИТ не грозит работодателю штрафом

Роструд разъяснил, что целью профилактического визита ГИТ является помощь в выявлении рисков, которые работодатель еще не увидел, помощь в устранении выявленных проблем и т.д.

Данное мероприятие не является проверкой, поэтому по его итогам не составляются протоколы и не накладываются штрафы. Работодатель может и самостоятельно инициировать профилактический визит в свою компанию, обратившись в инспекцию труда своего региона.

Документ: Информация Роструда от 07 апреля 2023 г.

4. Минтруд напомнил, что не стоит устанавливать размер заработной платы в иностранной валюте

Прямо запрета на установление (а не выплату) заработной платы в иностранной валюте в трудовом законодательстве нет. В соответствии с ч. 1 ст. 131 Трудового кодекса РФ выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). Нет прямых указаний на необходимость указания размера заработной платы именно в рублях и в ст. 57 ТК РФ.

Тем не менее, Минтруд России из приведенных норм, а также норм статей 129, 135 Трудового кодекса РФ делает вывод о том, что «установление в трудовом договоре работника заработной платы в условных единицах, зависящей от курса иностранной валюты, устанавливаемого Банком России, противоречит ТК РФ». Кроме того, по мнению чиновников, перевод заработной платы в долларовой эквивалент, а затем пересчет при выдаче в рубли может привести к сложности в расчете, поскольку курс валюты меняется ежедневно.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 09.03.2023 №14-1/ООГ-1618

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

5. Разъяснен порядок внесения в реестр обученных лиц сведений об обучении по охране труда при выполнении работ повышенной опасности

В реестр обученных лиц передаются фамилия, имя, отчество (при наличии), СНИЛС, профессия (должность) работника, прошедшего обучение по охране труда, наименование программы обучения, дата и результат проверки знания требований и номер протокола.

На данный момент перечень программ обучения по охране труда, сведения о которых вносятся в реестр, является исчерпывающим. Он содержит в т. ч. 24 различных наименования программ обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности.

Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования. Список работ определяет работодатель с учетом специфики его деятельности на основании перечня, утверждаемого Минтрудом России.

Таким образом, перечень программ обучения, относящихся к упомянутой программе, сформирован только из тех видов работ повышенной опасности, в отношении которых предъявляются дополнительные требования об обучении работников.

Если в программу входит, например, три программы обучения по работам повышенной опасности, то протокол проверки знания может содержать три регистрационных номера, подтверждающих записи о прохождении проверки знания требований охраны труда по данным программам.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 04.04.2023 №15-2/ООГ-1189

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

6. Минтруд указал на недопустимость использования факсимиле в кадровых документах

В ведомстве пояснили, что законодательно такой способ подписания документов не урегулирован. Также не определен статус документа, подписанного факсимильной подписью. Трудовой договор и прочие кадровые документы работодатель должен подписывать лично, в ряде случаев работник и работодатель могут использовать электронные подписи.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 15.03.2023 №14-6/ООГ-1863

7. Расчет среднего заработка совместителя, перешедшего в основные работники

Роструд разъяснил: если к трудовому договору о работе по совместительству заключено дополнительное соглашение, согласно которому работа для работника стала основной, то в расчетный период для исчисления среднего заработка включается период работы по трудовому договору о работе по совместительству.

Если же трудовой договор о работе по совместительству был расторгнут и заключен новый трудовой договор по основному месту работы, то период работы по совместительству и начисленные за это время суммы при исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска не учитываются.

Документ: Письмо Роструда от 28.03.2023 №ПГ/04487-6-1

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

8. В каких случаях не передаются сведения в реестр обученных охране труда лиц

В соответствии с подп. «в» п. 46 Правил, утв. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. №2464, обучение требованиям охраны труда проводится в т.ч. по программам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности.

Минтруд разъяснил, что перечень программ повышенной опасности сформирован из тех видов работ, в отношении которых нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, предъявляются дополнительные требования к обучению работников вопросам охраны труда.

В случае, если в списке программ повышенной опасности отсутствует программа, по которой проведено обучение работника, то соответствующие сведения в реестр не передаются. При этом прохождение такого обучения оформляется протоколом проверки знаний.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 11.04.2023 №15-2/ООГ-1410

9. Нужно ли выдавать СТД-Р работнику с бумажной трудовой книжкой

Минтруд разъяснил, что если работник не отказался от ведения бумажной трудовой книжки, работодатель может выдать ему СТД-Р по его запросу. Но такой обязанности у работодателя нет.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 10.04.2023 №14-6/ООГ-2661

10. Как предоставлять работникам электронные кадровые документы

В заявлении сотрудник должен указать способ предоставления документов, которые ведутся в электронном виде. Их можно выдать на бумаге либо направить в электронной форме.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 27.03.2023 №14-6/ООГ-2211

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. Выплата годовой премии при увольнении по соглашению сторон

С сотрудником было подписано соглашение об увольнении с выплатой выходного пособия и годовой премии. Выходное пособие было выплачено, а годовая премия нет. Работодатель ссылаясь на то, что локальными нормативными актами не предусмотрена выплата годовой премии данной категории работников, а в соглашении пункт о выплате годовой премии был указан ошибочно.

Суд первой инстанции и апелляция поддержали работодателя, указав что положение об оплате труда не закрепляют выплату годовой премии для должности, на которой работал сотрудник.

Кассация не согласилась с таким подходом, указав в своей позиции:

- В трудовом законодательстве нет запрета установить необходимость выплаты премии непосредственно в трудовом договоре или соглашении к нему;
- Работник согласился уволиться не просто так, а на определенных условиях;
- Работодатель подтвердил право работника на годовую премию, когда подписал соглашение;
- В положении об оплате труда была отсылка к тому, что условия премирования могут быть установлены в трудовом договоре и других локальных актах.

Документ: Определение Седьмого КСОЮ от 16.02.2023 по делу №88-2091/2023

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

2. Дополнительные работы нельзя оплатить премиями

Сотруднику устно было поручено выполнение дополнительных работ, не предусмотренных его должностной инструкцией. Работодатель выплачивал ему различные премии, в том числе за интенсивность труда, но конкретно доплаты не оплачивал. Сотрудник подал иск о взыскании платы за дополнительные работы.

Суд первой инстанции встал на сторону работника. Апелляция же посчитала, что плата за доплаты была включена в премии.

Кассация отправила дело на новое рассмотрение. Несмотря на то, что выполнение доплат не было оформлено должным образом, работник выполнял их по указанию работодателя, что было доказано в ходе процесса. Выплата премий работнику не снимает обязанности работодателя по оплате дополнительных работ.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 16.01.2023 по делу №88-288/2023

3. Возмещение ущерба работодателю

Менеджер по расчету заработной платы вносила в ведомости завышенные суммы своего заработка, тем самым причинив ущерб работодателю. С сотрудницей было заключено соглашение о добровольном возмещении, с оплатой в рассрочку. Часть денег она вернула, остальное пришлось взыскивать через суд.

Первая инстанция поддержала работодателя. Апелляция отменила решение, указав что с работником не заключался договор о полной материальной ответственности, она просто заполняла ведомости, а не перечисляла заработную плату. Не была установлена причинно-следственная связь между действиями сотрудницы и причиненным ущербом. Размер вреда не подтвержден инвентаризацией.

Кассация не согласилась с таким подходом и направила дело на новое рассмотрение. Если в трудовом договоре нет указания на полную материальную ответственность, это не исключает возможности возложить ее на работника по иным основаниям. В данном случае необходимо проверить факт умышленности причинения вреда работодателю. Размер ущерба можно подтвердить не только инвентаризацией, но и другими доказательствами.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 31.01.2023 №88-506/2023

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

В апреле самой обсуждаемой темой стали изменения в порядок вручения повесток, а также ограничительные меры, которые могут быть введены при неявке в военкомат в установленный срок. Для работодателей был сокращен срок для подачи данных воинского учета в военкомат.

Юристами Moscow Layers Group был оперативно проведен вебинар, на котором мы разъяснили принятые изменения в законодательство. По запросам клиентов были организованы «горячие линии» для сотрудников, в рамках которой юристы MLG в оперативном режиме отвечали на все их вопросы.

Также хотим напомнить, что ведение воинского учета является обязательным для всех юридических лиц. Административным кодексом предусмотрены штрафы на должностных лиц от 1000 до 5000 рублей, при неоднократном наложении административных штрафов за нарушение правил ведения воинского учета деятельность компании может быть приостановлена прокуратурой на срок до 90 суток.