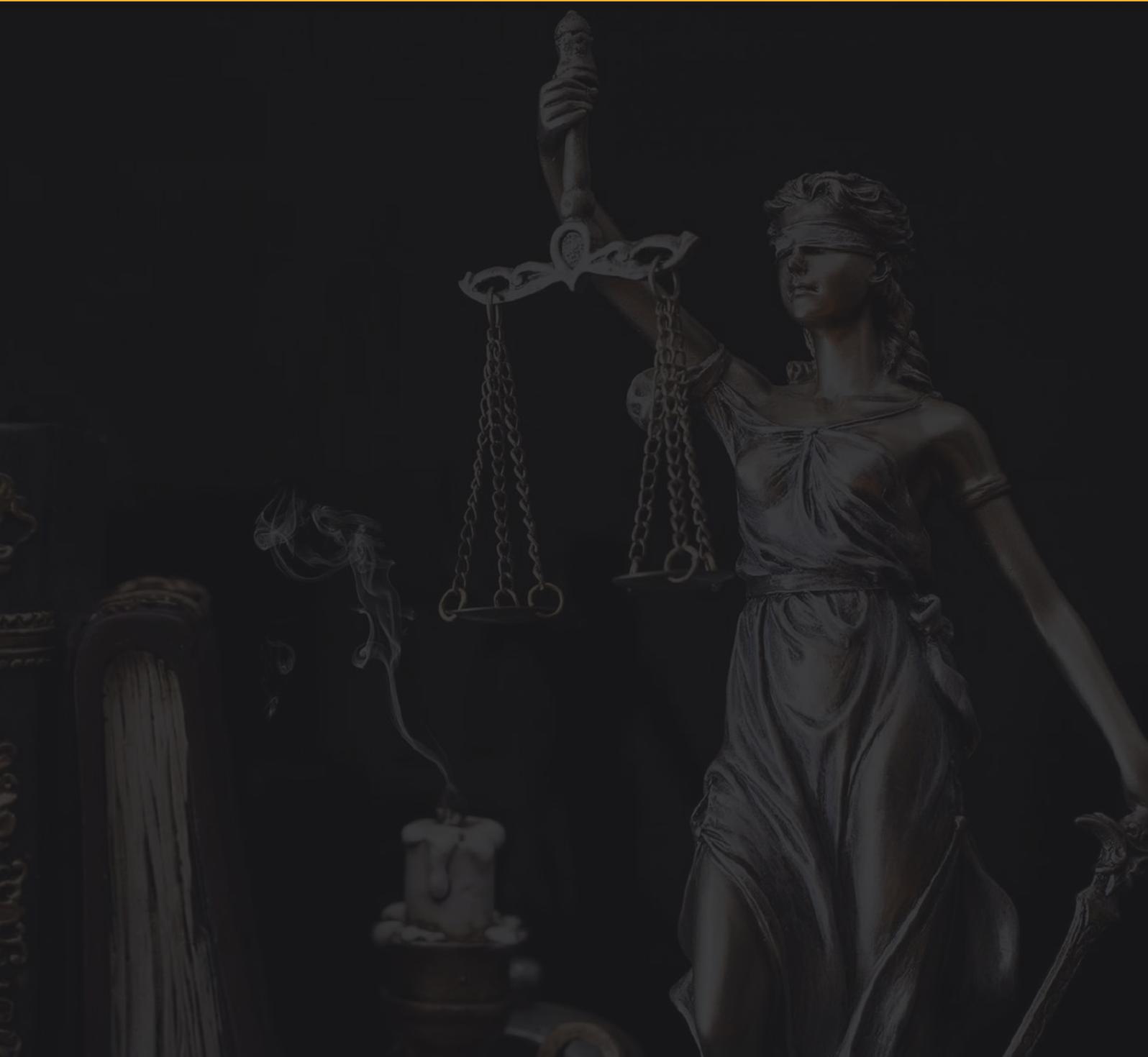


Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

МАЙ 2023





СОДЕРЖАНИЕ



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Руководитель может делегировать подписание книги учета движения трудовых книжек

Закон не запрещает передавать полномочия руководителя другому лицу, чтобы оно подписывало книги или журналы учета трудовых книжек, их бланков и вкладышей. Право действовать от имени работодателя подтверждают учредительные документы, другие локальные акты, трудовой договор, доверенность.

Документ: Письмо Роструда от 04.04.2023 №ПГ/05385-6-1

2. Дистанционному работнику можно не предлагать вакансии в других местностях при сокращении

Если в трудовом договоре с дистанционным работником указано место работы, то работодатель может не предлагать вакансии в других местностях при сокращении. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Документ: Письмо Роструда от 12.04.2023 №14-6/ООГ-2696

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

3. Новый порядок предоставления выходных по уходу за детьми-инвалидами

С 1 сентября 2023 года дополнительные выходные по уходу за детьми-инвалидами нужно предоставлять по новым правилам:

- Один из родителей, опекунов, попечителей, может брать выходные по уходу за ребенком-инвалидом в течение 24 дней подряд;
- Сотрудники могут не использовать по 4 выходных каждый месяц, а копить их;
- Предоставить нужно столько дней, сколько было сэкономлено с начала текущего календарного года, но не более 24;
- Сроки подачи заявлений на выходные необходимо согласовать с работодателем;
- Родители могут делить между собой неиспользованные выходные;
- Переносить выходные на следующий календарный год нельзя.

Документ: Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 №714

4. Минтруд скорректировал правила подсчета страхового стажа

С 1 января 2023 года отменено освобождение от взносов на ВНиМ для выплат по гражданско-правовым договорам. В связи с этим Минтрудом скорректированы правила подсчета страхового стажа для больничного. С 27 мая 2023 года при подсчете нужно учитывать время работы по ГПД.

Документ: Приказ Минтруда России от 12.04.2023 №307-н

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

5. Минтруд разъяснил в каких случаях не нужно передать сведения в реестр обученных лиц по охране труда

Если в списке программ для работ повышенной опасности нет той, по которой провели обучение, то информацию в реестр передавать не требуется.

Документ: Приказ Минтруда России от 12.04.2023 №307-н

6. Минтруд обновил правила ведения персонифицированного учета

Опубликован приказ с инструкцией, устанавливающей порядок ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений. Среди изменений можно выделить следующие:

- Скорректирован срок подачи анкеты застрахованного лица страхователем. Сделать это необходимо не позднее рабочего дня, следующего за днем приема на работу или заключения ГПД;
- Исключен способ подачи сведений через сайт ПФР и МФЦ;
- Изменен срок проверки и внесения сведений на лицевые счета застрахованных лиц.

Изменения вступают в силу 2 июня 2023 года.

Документ: Приказ Минтруда РФ от 03.04.2023 №256н

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

7. Продлено действие положения о проверках работодателей

Контролировать соблюдение работодателями норм трудового права продолжат по тем же правилам до конца 2025 года (Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных НПА, содержащих нормы трудового права от 21.07.2021). Изначально документ планировалось применять до 01 июня 2023 года.

Документ: Постановление Правительства РФ от 29.05.2023 №860

8. Разъяснено кто и как исправляет ошибку в записи о месяце увольнения

Минтруд указал: так как в трудовой книжке нельзя зачеркнуть запись, следует признать ее недействительной и внести правильную. Если работодатель реорганизован, то запись может внести его правопреемник. В случае ликвидации организации, записи вносят на новом месте работы на основе документов с верными данными.

Документ: Письмо Минтруда РФ от 15.05.2023 №14-6/ООГ-3428

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. Водителя-экспедитора нельзя привлечь к полной материальной ответственности за вред автомобилю

С водителем-экспедитором был заключен договор о полной материальной ответственности, передан автомобиль. После его возврата компании были выявлены повреждения, также установлен перерасход топлива. Компания обратилась в суд за взысканием материального ущерба.

Суд первой инстанции встал на сторону работодателя, апелляция отменила решение и отказала в исковых требованиях.

Кассация поддержала апелляцию и указала в качестве основания, что должность водителя и работы по управлению транспортным средством не входят в перечень тех, при которых можно заключать договор о полной материальной ответственности, следовательно взыскание ущерба нельзя признать законным.

Документ: Определение Четвертого КСОЮ от 30.03.2023 по делу №88-8244/2023

2. Верховный суд напомнил, когда отношения будут признаны трудовыми

Сотрудница обратилась в суд с иском о признании отношений трудовыми. Пояснила, что работала дизайнером-верстальщиком в газете, условия трудового договора были согласованы устно. Заработная плата выплачивалась не в полном объеме.

Три инстанции в иске отказали.

Верховный Суд РФ в очередной раз разъяснил, какие признаки свидетельствуют о наличии трудовых отношений и отправил дело на новое рассмотрение:

- Допущен ли сотрудник к работе и какие обязанности на него возложены;
- Трудится ли он в интересах, под контролем и управлением работодателя;
- Имел ли сотрудник доступ к рабочим ресурсам;

Документ: Определение ВС РФ от 10.04.2023 №16-КГ23-4-К4

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

3. Работодатель уволил сотрудника за прогул спустя 1,5 года

Сотруднице было вручено уведомление о сокращении. После чего она длительное время находилась на больничном, далее оформила отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет. На работу после окончания отпуска не вышла, потребовав от работодателя сократить ее с выплатой всех положенных компенсаций. Спустя 1,5 года была уволена за прогул. В этот же день был открыт больничный. Обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным.

Первая инстанция удовлетворила иск, апелляционным определением данное решение было отменено. Кассация также поддержала отказ в иске, указав в качестве оснований:

- Работодатель с первого дня отсутствия сотрудницы пытался выяснить уважительность причин пропуска, направляя письма по адресу регистрации. В таблице учета рабочего времени было указано отсутствие сотрудника;
- В связи с тем, что прогул является длительным (1,5 года) работник может быть привлечен к ответственности в последний день прогула;
- Листок нетрудоспособности был открыт после окончания рабочего дня и работодатель не был о нем уведомлен, что суд расценил как злоупотребление правом.

Документ: Определение 8-го КСОЮ от 04.05.2023 №88-9577/2023

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

В мае не утихают вопросы воинского учета, много запросов по проведению военных сборов, предоставлению отсрочек, порядку информирования военкомата об изменении личных данных граждан.

22 июня юристами Moscow Layers Group запланирован очередной вебинар по вопросам воинского учета. На нем мы рассмотрим порядок ведения учета в организациях, в свете принятых в апреле поправок; узнаем на ком лежит ответственность за непредоставление данных воинского учета, а также разберем что запрашивает военный комиссариат в рамках плановых проверок.

Одним из распространенных запросов является удаленное снятие с воинского учета. Хотим сообщить, что на текущий момент есть успешные случаи снятия с воинского учета граждан, постоянно проживающих за границей свыше 6 месяцев, в удаленном формате, по доверенности. За консультациями вы можете обращаться к нашим юристам. Также более подробно расскажем о данной опции на нашем вебинаре 22 июня. Приглашаем принять участие.