

Moscow Lawyers Group

# HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ИЮЛЬ 2023





# СОДЕРЖАНИЕ



**Федеральные законы**



**Официальные разъяснения**



**Судебный прецедент**



**Из практики MLG**

# ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

## 1. Результаты специальной оценки условий труда стало возможно оформлять в электронном виде

Составлять отчет о СОУТ разрешили не только в бумажной, но и в электронной форме. Члены комиссии смогут подписать документ, например, усиленной квалифицированной электронной подписью.

Документ вступает в силу 04 августа 2023 года.

**Документ: Федеральный закон от 24.07.2023 №381-ФЗ**

## 2. Увеличен возраст нахождения в запасе

Для солдат, матросов, сержантов, старшин, прапорщиков и мичманов постепенно увеличат срок пребывания в запасе. Предельный возраст повысят:

- Для первого разряда – с 35 до 40 лет;
- Для второго разряда – с 40 до 45 лет;
- Для третьего разряда – с 50 до 55 лет.

Постепенный переход продлится до 2028 года. Например, для граждан которым в 2024 году исполнится 50 лет предельный возраст составит 51 год и так далее.

Граждане, ушедшие в отставку по достижению предельного возраста, вновь зачисляться в запас не будут.

Документ вступает в силу 01 января 2024 года.

**Документ: Федеральный закон от 24.07.2023 №326-ФЗ**

# ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ

## 3. Существенно увеличены штрафы за нарушения в сфере воинского учета

Ужесточена административная ответственность для тех, кто не выполняет обязанности по воинскому учету.

- При не оповещении гражданина о повестке из военкомата или необеспечении явки – штраф на должностное лицо составит от 40 тысяч до 50 тысяч рублей, на юридическое лицо – от 350 тысяч до 400 тысяч рублей;
- Аналогичная ответственность предусмотрена за непредоставление списков для постановки на первоначальный воинский учет;
- Если должностное лицо не предоставило либо предоставило не вовремя сведения, необходимые для ведения воинского учета – штраф составит от 40 тысяч до 50 тысяч рублей;
- Увеличены штрафы и для физических лиц. Например, штраф за неявку по повестке составит до 30 тысяч рублей.

Документ вступает в силу 01 октября 2023 года.

**Документ: Федеральный закон от 31.07.2023 №404-ФЗ**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## **1. Роструд запустил онлайн-сервис для урегулирования споров между работником и работодателем**

Новый сервис на сайте онлайнинспекция.рф позволяет сначала обратиться к работодателю для разрешения спора. Организация получает уведомление о наличии обращений и может предоставить ответ через личный кабинет.

Если за 10 рабочих дней вопрос не будет решен, то система перенаправит обращение в ГИТ.

**Документ: Информация Роструда от 05.07.2023**

## **2. Работник может получить выходные по уходу за ребенком–инвалидом даже если проживает отдельно от него**

Право родителя/опекуна на выходные по уходу за ребенком-инвалидом не зависит от совместного с ним проживания. Данные выходные должны быть предоставлены даже если родитель/опекун проживает в другом городе.

**Документ: Письмо СФР от 22.06.2023 №19-02/69809л**

## **3. Роструд уточнил проверочные листы для госконтроля**

Документ вступает в силу 18 июля. Число проверочных форм увеличено.

Добавлен список контрольных вопросов, по которым проверят, соблюдает ли работодатель трудовые права мобилизованных сотрудников, а также тех, кто служит по контракту или заключил договор о добровольном содействии ВС РФ. В частности проверят:

- По какой причине расторгли трудовой договор или приостановили его действие;

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

- Сохранены ли рабочее место, социальные гарантии на период приостановления трудового договора;
- Предоставлен ли работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора.

Также скорректированы другие формы проверочных листов, например, в чек-лист о СОУТ включены вопросы об особенностях спецоценки рабочих мест на предприятиях ряда сфер (ИТ, права и бухучета). Такие организации с марта 2023 года могут проводить спецоценку в упрощенном порядке.

**Документ: Приказ Роструда от 12.04.2023 №80**

## **4. Нельзя уволить работника за то, что он скрыл инвалидность при приеме**

Руководитель узнал об инвалидности сотрудника после его приема на работу и решил уволить за сокрытие сведений. Минтруд указал, что Трудовой кодекс РФ не содержит такого основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Справка об инвалидности не является документом, обязательно предоставляемым при трудоустройстве. Требование о ее предоставлении могут предусматриваться спецнормами, но запрашивать ее исключительно по своей инициативе работодатель не вправе.

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 21.06.2023 №14-6**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## **5. Конституционный Суд РФ поставил точку в вопросе выплаты выходного пособия при увольнении по соглашению сторон**

Положения ч. 8 ст. 178 ТК РФ признали конституционными. При этом Конституционный Суд РФ разъяснил, что нельзя отказать уволенному работнику в выплате компенсации, которую предусмотрели в трудовом договоре или соглашении о его расторжении.

Выплату необходимо произвести, даже если при ее согласовании руководитель вел себя недобросовестно или неразумно. Ответственность должен нести он, а не работник.

**Документ: Постановление КС РФ от 13.07.2023 №40-П**

## **6. День отдыха за работу в выходной или праздничный день нельзя давать авансом**

Отгул за работу в выходной или праздничный день можно предоставить только после выхода на работу в такой день. Отдых авансом противоречит нормам ТК РФ, так как нельзя компенсировать событие, которое еще не произошло.

**Документ: Письмо Минтруда России от 26.06.2023 №14-6/ООГ-4284**

## **7. Сотрудники ИТ-компаний могут оформить отсрочку от призыва**

С 24 июля по 07 августа 2023 года сотрудники аккредитованных ИТ-компаний могут оформить отсрочку от призыва на Портале госуслуг. До 11 августа 2023 года компаниям необходимо проверить списки и отправить их через Госуслуги в Минцифры, далее они будут направлены в Минобороны РФ.

Отсрочка будет предоставлена в период с 1 октября по 31 декабря 2023 года.

**Документ: Информация Минцифры РФ от 21.07.2023**

# ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

## **8. Оформить отпуск по беременности и родам с работы совместителем можно позже, чем с основной**

Беременная женщина может оформить отпуск по беременности и родам с любой даты, которую она укажет в заявлении, в пределах сроков, указанных в листке нетрудоспособности.

Порядок оформления такого отпуска одинаков как на основной работе, так и на работе по совместительству

**Документ: Письмо Роструда от 06.07.2023 №ПГ/13721-6-1**

## **9. Утверждены поправки к правилам воинского учета**

Изменения внесены с связи с поправками к Закону о воинской службе.

- Скорректирована форма, по которой работодатели сообщают в военкомат о приеме и увольнении сотрудников;
- Граждан смогут ставить на воинский учет и снимать с него без личной явки;
- Также есть другие изменения, связанные с цифровизацией воинского учета.

Документ вступает в силу 5 августа 2023 года

**Документ: Постановление Правительства РФ от 25.07.2023 №1211**

## **10. Удерживать алименты можно без исполнительного листа**

Минтруд напомнил, что даже при отсутствии исполнительного листа и нотариального соглашения об уплате алиментов, их можно удерживать при наличии заявления работника. Ограничение размера удержаний из заработной платы соблюдать при этом не нужно.

**Документ: Письмо Минтруда РФ от 12.07.2023 №27-3/ООГ-7317**



# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## 1. Верховный Суд РФ выпустил очередной обзор практики по трудовым спорам

### *Полная материальная ответственность*

Если в трудовой договор заместителя руководителя или главного бухгалтера не включено условие о полной материальной ответственности, это не означает, что работника нельзя к ней привлечь по другим основаниям. Например в том случае, если сотрудник причинил ущерб компании умышленно. Для определения обстоятельств и размера причинения ущерба, служебную проверку можно провести и после увольнения сотрудника.

### *Отказ в переводе*

Нельзя отказывать в приеме на вакансию не из-за деловых качеств, в том числе тем сотрудникам, которые уже работают в компании и претендуют на новую должность в порядке перевода. Если такой сотрудник не подходит на вакансию, то по запросу ему нужно разъяснить причину. Ответ необходимо предоставить в течение 7 дней в письменном виде.

### *Увольнение по собственному желанию*

При расторжении трудового договора по инициативе работника важно выяснить, действовал ли он осознанно и добровольно, когда сообщал об уходе из организации. Если нет, это может стать причиной для восстановления в должности.

ВС РФ отметил, что суды должны среди прочего выяснить, узнавал ли работодатель причину, по которой сотрудник хочет уйти, и разъяснял ли ему последствия такого решения.

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## *Квотирование рабочих мест для инвалидов*

Заполнение квоты для инвалидов зависит не только от работодателя, но и от воли граждан на трудоустройство.

ВС РФ указал: несмотря на то, что организация не приняла нужное количество инвалидов, она все равно исполнила обязанности по квотированию. Она передавала информацию о спецместах в службу занятости, собеседовала претендентов, не отказывалась и не уклонялась от трудоустройства инвалидов. Предписание об устранении нарушений признали незаконным.

**Документ: Обзор практики по трудовым спорам Верховного Суда РФ №2 за 2023 год (утв. Президиумом ВС РФ 19.07.2023)**

## **2. Уволить за совершение повторного проступка можно только учитывая тяжесть нарушения**

За невыполнение поручений работнику был объявлен выговор, затем он был уволен. Он оспорил увольнение, указав, что задания выходили за рамки его должностных обязанностей, не соответствовали его образованию, опыту.

Три нижестоящие инстанции признали увольнение законным, но ВС РФ с ними не согласился, в качестве оснований указав, что работодатель не представил доказательств того, что учел:

- Тяжесть проступка;
- Обстоятельства, при которых он совершен;
- Предшествующее поведение работника;
- Его отношение к труду.

Суды не исследовали доводы о несоразмерности наказания. Дело направлено на новое рассмотрение.

**Документ: Определение ВС РФ от 05.06.2023 №5-КГ23-29-К2**

# СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

## **3. Суды восстановили работника, который в день сокращения оформил больничный, но не сообщил о нем**

Работник в день сокращения оформил листок нетрудоспособности, после чего пришел на рабочее место, ознакомился с приказом об увольнении, после чего подал иск. Об открытии больничного работодателю не сообщил.

Апелляция и кассация встали на сторону работника, указав, что с помощью сервиса «Социальный электронный документооборот» работодатель может оперативно получать сведения о больничных. Однако он загрузил листок нетрудоспособности в свою систему спустя месяц после сокращения. Суды не посчитали, что работник злоупотребил правом, так как за работу с электронными больничными отвечает организация.

Ранее судебная практика складывалась по-другому. Суды считали, что работник злоупотребляет правом если имеет возможность сообщить работодателю об открытии больничного в день сокращения, но не делает этого.

**Документ: Определение 1-го КСОЮ от 29.05.2023 №88-15130/2023**

# ИЗ ПРАКТИКИ MLG

В июле не утихает внимание вокруг темы воинского учета и военной службы. Законодательными органами был принят ряд законов, которыми усиливается контроль за соблюдением правил воинского учета как юридическими, так и физическими лицами.

В нашу компанию поступает очень много запросов о ведении аутсорсинга в сфере воинского учета. Мы оказываем сопровождение в этой сфере много лет и имеем большой опыт, постоянно проводим вебинары по данной тематике.

В августе мы также планируем организовать вебинар, на котором разъясним принятые изменения в сфере воинского учета и военной службы, на кого они распространяются, в каких случаях можно избежать административной ответственности, разберем сложные ситуации.

