

Moscow Lawyers Group

HR-ОБЗОР ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

изменения в законодательстве, риски работодателей, рекомендации

ОКТАБРЬ 2023





СОДЕРЖАНИЕ



Официальные разъяснения



Судебный прецедент



Из практики MLG

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

1. Работник имеет право на отпуск после отзыва заявления на увольнение, даже если ему была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск

Если с работником не был расторгнут трудовой договор, то в отношении него продолжают действовать все гарантии, предоставленные трудовым законодательством, в том числе право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

При этом удержания из заработной платы могут быть произведены только в случаях, предусмотренных ТК РФ. Норм, регулирующих добровольный возврат выплаченной компенсации за неиспользованный отпуск при отзыве заявления на увольнение трудовое законодательство не содержит.

Документ: Письмо Минтруда России от 18.09.2023 №14-6/ООГ-5901

2. Роструд ответил на своем сайте на частые вопросы по охране труда

• Считают ли рабочую форму спецодеждой?

Нет, специальную форменную одежду не рассматривают как средство индивидуальной защиты. К ней не применяют правила по выдаче, хранению и стирке СИЗ.

• Нужно ли внепланово проводить СОУТ после несчастного случая легкой степени тяжести?

Если несчастный случай на производстве произошел не по вине третьих лиц, то спецоценку необходимо проводить вне плана. Степень тяжести несчастного случая значения не имеет.

• Можно ли новых сотрудников знакомить с СОУТ на основании трудового договора?

Ознакомить необходимо с картой СОУТ по новой должности. В трудовом договоре указывают условия на рабочем месте.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

3. Разъяснения Роструда на сайте онлайнинспекция.рф

- Как получить подпись удаленного работника на титульном листе трудовой книжки?

Можно организовать командировку работника либо направить трудовую книжку по почте с требованием ее вернуть.

- Можно ли устанавливать камеры на рабочих местах?

Работодатель вправе вести фото- и видеосъемку в определенных целях, в том числе чтобы обеспечивать соблюдение законов, контролировать работу. Такую форму наблюдения необходимо закрепить в локальном акте, ознакомить с ним сотрудников и получить от них письменное согласие на обработку персональных данных.

- Есть ли лимит по привлечению к работе в выходной день?

Такие ограничения не установлены, но необходимо помнить о том, что привлекать к труду в выходные можно лишь при необходимости срочно выполнить важные непредвиденные работы.

- Как заверить копию трудовой книжки мобилизованного работника, договор с которым приостановлен?

В таком случае корректно писать в конце, что работник работает по настоящее время.

- Можно ли с сотрудником помимо трудового заключить гражданско-правовой договор как с ИП?

Да, если он не будет регулировать трудовые отношения.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

4. Минтруд ответил на частые вопросы о квотах для инвалидов

- В счет квоты необходимо включать дистанционных работников и внешних совместителей с инвалидностью;
- Чтобы нанять нужное число инвалидов, организации вправе обращаться за содействием в службу занятости. Также можно информировать население о наличии квотируемых мест через СМИ, соцсети, официальные сайты и другие каналы.

В локальных нормативных актах о квотировании необходимо отразить следующие сведения:

- период действия квоты;
- среднесписочную численность сотрудников за IV квартал предыдущего года;
- количество работников с вредными и опасными условиями труда;
- число созданных или выделенных мест с указанием должности либо профессии;
- лицо, ответственное за квотирование и подачу сведений в центр занятости.

Ответственность за невыполнение квоты несет работодатель, даже если сторонняя организация не наняла нужное количество людей вопреки соглашению о трудоустройстве инвалидов.

Документ: Письмо Минтруда России от 12.09.2023 №16-П/10/П-7129

ОФИЦИАЛЬНЫЕ РАЗЪЯСНЕНИЯ

5. В ноябре вступает в силу Порядок сопровождения работы инвалидов

Минтрудом утверждены Правила организации сопровождаемой работы инвалидов I и II группы трудоспособного возраста.

В частности, были уточнены функции наставников, которых работодатели могут определять из числа сотрудников или привлекать из общественных объединений инвалидов.

Среди прочего эти лица помогают:

- осваивать трудовые навыки, адаптироваться на рабочем месте и выполнять обязанности;
- проходить инструктажи по охране труда, пожарной безопасности и т.д.;
- знакомиться с ПВТР и иными документами;
- передвигаться, получать информацию, ориентироваться и коммуницировать.

Сопровождение труда возможно, если по программе реабилитации или абилитации работа для инвалида допустима в том числе с помощью других лиц.

Вступает в силу 5 ноября 2023 года.

Документ: Приказ Минтруда России от 09.08.2023 №652н

6. Вновь созданная организация может не составлять график отпусков на текущий год

Вновь созданной компании необходимо утвердить график отпусков на следующий календарный год не позднее чем за 2 недели до его начала. На текущий год данный документ для такой компании создавать необязательно.

Документ: Письмо Минтруда России от 16.10.2023 №14-6/ООГ-6470

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

1. Суд восстановил совместителя, чье заявление о переводе на основное место не рассмотрел работодатель

Сотрудник работал в компании по совместительству. Подал заявление с просьбой о переводе на основное место работы, ответа от работодателя не последовало. Вскоре он был уволен в связи с приемом на работу основного сотрудника (ст. 288 ТК РФ).

Все инстанции встали на сторону работника, указав в качестве аргументов следующее:

- Заявление о приеме на основное место работы не было рассмотрено работодателем;
- По каким причинам совместителю отказано в приеме на основное место работы не установлено;
- Соответственно действия работодателя можно оценить как дискриминационные и увольнение истца нельзя признать законным.

Документ: Определение 1-го КСОЮ от 22.08.2023 №88-25205/2023

2. Подтверждение сверхурочной работы путевыми листами

Водитель требовал оплатить сверхурочную работу, которая подтверждалась путевыми листами. Нижестоящие инстанции отказали в иске.

Кассация встала на сторону работника отметив, что:

- В табелях учета рабочего времени отработанные часы не превышали норму, но они не совпадали с фактической продолжительностью рабочего времени, указанной в путевых листах;
- Нижестоящими судами не были исследованы Правила внутреннего трудового распорядка, не была дана оценка режиму труда и отдыха истца;
- Работодатель не предоставил сведения с карты водителя, нарушил обязанность по установке тахографа.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 20.07.2023 №88-16202/2023

СУДЕБНЫЙ ПРЕЦЕДЕНТ

3. При сокращении нужно предлагать должности, занятые по совмещению

Сотрудница была уволена в связи с сокращением штата. Обратилась с иском в суд, указав, что ей не были предложены все имеющиеся вакансии, не оценено преимущественное право оставления на работе.

Кассация встала на сторону работника указав:

- В организации не была сформирована комиссия по оценке преимущественного права оставления на работе, сама оценка ни в каком виде не проводилась;
- Экономического обоснования проведения процедуры сокращения работодателем представлено не было;
- Работнику не были предложены вновь введенные вакансии;
- Также у работодателя имелись вакансии, занятые другими работниками в порядке совмещения. В данном случае вакансии не считаются занятыми так как с работниками, исполняющими обязанности не заключаются трудовые договоры, следовательно данные вакансии должны предлагаться сокращаемым работникам.

Документ: Определение 4-го КСОЮ от 24.08.2023 №88-20906/2023

ИЗ ПРАКТИКИ MLG

Несмотря на приостановку плановых проверок, Роскомнадзор использует проверки без взаимодействия с оператором, а также внеплановые проверки. Внеплановые проверки могут проводиться если в РКН пожаловались сотрудники компании или другие физические лица, также если организация направляет недостоверные сведения в ответ на запросы Роскомнадзора.

На сегодняшний день максимальные штрафы предусмотрены за нарушение требований о локализации баз данных (от 2 до 6 млн рублей, а за повторное нарушение до 18 млн рублей). В связи с этим оператор должен иметь документальное подтверждение всех процессов сбора данных с сайта.

За отсутствие ссылки на Политику конфиденциальности на странице сбора персональных данных оператор может быть оштрафован от 30 до 60 тысяч рублей. Отсутствие формы согласия, либо предустановленная галочка в чек-боксе рядом с согласием дает право инспекторам наложить штраф в размере от 30 до 150 тысяч рублей, а при повторном нарушении от 300 до 500 тысяч рублей.