ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО: НОВОСТИ.

29.10.2019

**Гарантии для работниц в сельской местности закрепят в ТК РФ: проект принят в третьем чтении**

Планируют установить в отдельной статье ТК РФ правила организации труда женщин, работающих на селе. Их перенесут из советского документа.

За работницами закрепят право брать раз в месяц дополнительный выходной за свой счет. Им будет гарантировано, что они трудятся 36 часов в неделю, а зарплату получают, как при полном рабочем времени. Также предусмотрят, что при разделении рабочего дня на части женщинам полагается повышенный размер оплаты труда. Сейчас доплата составляет 30%.

*Документ: Проект Федерального закона N 691690-7 (https://sozd.duma.gov.ru/bill/691690-7)*

28.10.2019

**Минтруд указал, когда нужно давать отпуск за свой счет в связи со смертью родственника**

Работодатель обязан предоставить сотруднику до пяти дней отпуска без сохранения зарплаты, если умер близкий родственник. В вопросе о том, кого считать такими родственниками, Минтруд советует ориентироваться на Семейный кодекс. К ним относятся:

- родители;

- дети;

- дедушки, бабушки;

- внуки;

- братья, сестры (полнородные и неполнородные).

Ведомство указало, что подтверждение родства законом не предусмотрено. Полагаем, можно попросить работника приложить к заявлению об отпуске копии документов, подтверждающих факты смерти и родства. Однако, если сотрудник их не представит, работодатель не вправе отказать в оформлении отпуска. В случае спора суд признает причину невыхода на работу уважительной, как это сделал Верховный суд Карачаево-Черкесской Республики.

*Документы:* *Письмо* *Минтруда России от 30.08.2019 N 14-2/ООГ-6315*

23.10.2019

**Нужно ли для аттестации направлять работников на независимую оценку квалификации, разъяснил Минтруд**

Работодатель вправе использовать независимую оценку, чтобы подтвердить соответствие квалификации сотрудника положениям профстандарта или квалификационным требованиям, установленным законодательством. Такая оценка может быть одним из этапов аттестации работников.

Подход Минтруда показывает, что аттестацию можно провести и без независимой оценки квалификации.

Ведомство напомнило, что организации сами определяют необходимость аттестации, ее цели и процедуру. Для отдельных категорий сотрудников (например, педагогических работников), аттестация обязательна.

*Документы:* *Письмо* *Минтруда России от 18.09.2019 N 14-3/В-742*

22.10.2019

**Поправки к Закону о спецоценке условий труда прошли первое чтение**

Предлагают сдвинуть начало действия результатов СОУТ. Использовать результаты можно будет только после внесения сведений о них в государственную информационную систему. Организация, проводящая спецоценку, в течение трех рабочих дней после передачи сведений сообщит об этом работодателю.

Как только информация появится в системе, начнет действовать декларация соответствия условий труда. Сейчас она действительна со дня утверждения отчета о проведении спецоценки.

*Документ: Проект Федерального закона N 769142-7 (https://sozd.duma.gov.ru/bill/769142-7)*

21.10.2019

**Минтруд: организация имеет право отказать работнику в отправке трудовой книжки за границу**

Если сотрудник просит переслать трудовую книжку за пределы территории РФ, выполнить такую просьбу работодатель не может. Трудовая книжка, военный билет и удостоверение личности вывозу и пересылке не подлежат. Запрет установлен в 1991 году, но действует до сих пор.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 17.09.2019 N 19-1/ООГ-210*

18.10.2019

**Сотрудника перевели на дистанционку, но место работы в договоре не поменяли - ВС РФ не увидел прогула**

Сотрудник с 2008 года выполнял работу по месту проживания. Условия об этом в трудовом договоре не было, допсоглашение стороны не заключали. В 2018 году работника уволили за прогул, поскольку он отсутствовал в офисе. Он обжаловал действия организации.

Суды первой и второй инстанции признали увольнение законным. В трудовом договоре не сказано про дистанционную работу. Местом работы указан адрес организации. Уволенный не смог документально подтвердить, что трудился удаленно.

ВС РФ направил дело на новое рассмотрение. Он обратил внимание на доводы истца, которые не учли нижестоящие суды:

- из служебных записок компании видно, что кандидатура работника была согласована для перевода на дистанционную работу;

- сотрудник имел удаленный доступ к рабочей системе, в которой он выполнял задания;

- все рабочие вопросы решались через электронную переписку;

- работнику предоставили адрес корпоративной электронной почты.

Кроме того, перевод на дистанционную работу подтвержден свидетельскими показаниями.

Верховный суд указал: эта ситуация говорит о нарушении, допущенном организацией, которая не оформила письменно допсоглашение. Если работник трудится в новых условиях с ведома или по поручению работодателя или его представителя, стороны фактически договариваются об изменении трудового договора. Соглашение нужно считать заключенным.

*Документ:* *Определение* *ВС РФ от 16.09.2019 N 5-КГ19-106*

14.10.2019

**Работодатели смогут раньше узнавать, придет ли к ним инспекция труда с проверкой в будущем году**

Ежегодный план проверок Роструд будет опубликовывать на региональных сайтах ГИТ не позднее 10 ноября. Прежде информацию приходилось ждать до 1 декабря.

Получается, у организаций, попавших в план, будет больше времени, чтобы подготовиться к приходу инспектора.

Напомним, при плановых проверках ГИТ использует чек-листы. Их можно применять и для самопроверки.

*Документ:* *Приказ* *Роструда от 13.06.2019 N 160*

11.10.2019

**ВС РФ напомнил: ГИТ не вправе штрафовать за нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания**

Верховный суд отменил штраф, который инспекция труда выписала директору организации за ошибки при увольнении работника.

ВС РФ указал: ГИТ не может привлекать работодателя к административной ответственности за то, что он неправильно применил дисциплинарное взыскание. Спор о правомерности наказания относится к индивидуальным трудовым спорам. Их могут рассматривать только комиссии по трудовым спорам или суды.

Подобный вывод Верховный суд делал и ранее.

*Документ:* *Постановление* *ВС РФ от 13.09.2019 N 19-АД19-6*

10.10.2019

**Суд восстановил работницу, которая уволилась по собственному желанию, а потом узнала о беременности**

Сотрудница утверждала, что ее вынудили написать заявление об увольнении. Уходить с работы она не хотела, а после узнала, что в то время была беременна.

Суд поддержал работницу. На момент написания заявления об увольнении:

- она была беременна;

- не имела иных источников дохода и предложений о трудоустройстве.

Это говорит о том, что сотрудница не собиралась уходить и терять выплаты, связанные с рождением ребенка. Работодатель уволил ее по своей инициативе, что делать запрещено.

Отметим, Мосгорсуд уже восстанавливал работниц в связи с беременностью в похожем споре об уходе по собственному желанию и в споре об увольнении по соглашению сторон.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 14.08.2019 по делу N 33-36322/2019*

09.10.2019

**Сотрудника не допустили к работе по состоянию здоровья, и он ушел домой - суд не счел это прогулом**

По результатам предрейсового медосмотра водителя не допустили к работе. Из-за плохого самочувствия его направили к врачу. Работник ушел домой. Позднее работодатель уволил его за прогул. Водитель оспорил действия организации.

Мосгорсуд признал увольнение незаконным. Водитель прогула не совершал. Он отсутствовал не по своему желанию, а по инициативе работодателя.

Суд отметил: в такой ситуации организация должна была отстранить водителя, но этого не сделала.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 26.08.2019 по делу N 33-38262/2019*

07.10.2019

**Суд не поддержал увольнение за прогул работника, который из-за госпитализации жены сидел с ребенком**

Сотрудник не вышел на работу, поскольку не мог оставить маленького ребенка одного, когда его жену скорая помощь забрала в роддом. Работодатель расценил это как прогул. Сотрудник через суд оспорил увольнение.

Первая инстанция поддержала организацию. Сотрудник не доказал, что ему нужно было находиться с ребенком и что руководитель согласился его отпустить.

Апелляция восстановила работника. Суд посчитал причины отсутствия уважительными. Кроме того, работодатель не доказал, что сотрудник ранее нарушал дисциплину, негативных последствий его отсутствия на рабочем месте не представил.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 30.08.2019 по делу N 33-32651/2019*

04.10.2019

**При сокращении можно не переводить работника на выбранную вакансию, если он ей не соответствует**

Сотрудника уведомили о сокращении и предложили имевшиеся вакансии. Он согласился перейти на одну из должностей. Образование работника не соответствовало выбранной вакансии, поэтому его уволили. Сотрудник обратился в суд: раз работодатель предложил вакантную должность, значит, признал, что работник отвечает требованиям, и отказать уже не имел права.

Суд нарушений в увольнении не увидел. Без профильного образования сотрудник не мог занять должность, на которую согласился.

Отметим, также можно не переводить работника на выбранную должность, если у него недостаточно навыков и умений. Суды (например, Мосгорсуд) поддерживают сокращение сотрудников, не прошедших собеседование на занятие вакансии.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Приморского краевого суда от 06.08.2019 по делу N 33-8232/2019*

03.10.2019

**Необязательно выдавать работнику копии локальных нормативных актов**

Сотрудник запросил копии документов, связанных с работой. Часть из них работодатель предоставлять отказался, например должностную инструкцию, ПВТР, положение об оплате труда, приказы, связанные с показателями эффективности и результативности. Работник обратился в суд.

Суд не увидел нарушений. Работодатель обязан предоставлять документы, связанные только с работой конкретного сотрудника, а не с производственным процессом в целом. Запрашиваемые документы - локальные нормативные акты, поэтому выдавать их сотруднику необязательно.

Такой позиции суды придерживались и ранее, например Санкт-Петербургский городской суд и Мосгорсуд.

Суд также отметил, что необязательно выдавать и копии нормативных правовых актов, поскольку они находятся в свободном доступе. А если документ содержит персональные данные других работников, необходимо их согласие на выдачу копии.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Самарского областного суда от 10.09.2019 по делу N 33-11114/2019*

01.10.2019

**ВС РФ отменил штраф для работодателя, которого экс-чиновник не предупредил о прежней должности**

Работник при трудоустройстве не сказал, что занимал должность из специального перечня. В трудовой книжке, анкете и автобиографии были сведения о прохождении службы, но не уточнялась должность. Работодатель вовремя не сообщил о найме сотрудника по последнему месту службы, за что его оштрафовали.

ВС РФ освободил от штрафов компанию и ее руководителя. Работодатель не знал о прежней должности сотрудника, поэтому состава административного правонарушения нет.

*Документы:* *Постановление* *ВС РФ от 08.08.2019 N 5-АД19-202*

*Постановление* *ВС РФ от 09.08.2019 N 5-АД19-203*

01.10.2019

**Минтруд рассказал о плюсах и минусах перехода на четырехдневную рабочую неделю**

Ведомство представило правительству доклад о перспективах сокращения рабочей недели до четырех дней.

Переход на "четырехдневку" несет в себе риск увеличения издержек на рабочую силу и себестоимости продукции.

Для работников есть немало плюсов. Сокращение рабочей недели будет способствовать:

- охране здоровья сотрудников;

- росту эффективности труда;

- личностному и профессиональному развитию персонала.

Также оно даст возможность сочетать семью и работу и освободит время на спорт, культуру и отдых.

Минтруд напомнил, что можно установить сотруднику гибкий график работы. Он позволит определять начало, окончание или общую продолжительность рабочего дня по договоренности с работником.

*Документы: Информация Минтруда от 01.10.2019*

26.09.2019

**Минтруд разъяснил, как предоставить работнику отпуск во время командировки**

Ведомство указало, что работник не может находиться одновременно в командировке и ежегодном отпуске. Чтобы отправить работника отдыхать, нужно оформить две командировки: до и после отпуска. При этом работодатель вправе предоставить отпуск без временного промежутка между командировками.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 10.09.2019 N 14-2/В-726*

26.09.2019

**Проекты о новом порядке выплат работникам при ликвидации организации одобрены в первом чтении**

Госдума поддержала поправки к ТК РФ и Закону о госрегистрации юрлиц и ИП. Цель изменений - не допустить ситуации, когда организация закрывается до того, как все работники получили выходные пособия.

Работодателям планируют предоставить два варианта осуществления выплат при ликвидации:

- выдавать выходное пособие так же, как сейчас: один средний месячный заработок платить при увольнении и еще один - по истечении двух месяцев (если уволенный за это время не трудоустроился);

- выплачивать пособие сразу за весь период сохранения за работником среднего заработка.

Второй вариант поможет ускорить ликвидацию организации. Не нужно будет дожидаться истечения срока, в течение которого уволенные вправе обратиться за выплатами.

*Документы: Проект Федерального закона N 736450-7*

*Проект Федерального закона N 736458-7*

25.09.2019

**Трудовые отношения нужно оформлять, даже если работник просит этого не делать**

Сотрудник хотел избежать обращения взыскания на зарплату по исполнительному листу. При приеме на работу он попросил не оформлять с ним трудовые отношения официально. Работодатель пошел ему навстречу. После увольнения сотрудник обратился в суд с требованиями к работодателю.

Суд поддержал работника. Он обязал организацию выдать сотруднику трудовой договор, копии приказов о приеме и увольнении, а также выплатить компенсацию морального вреда. Работодатель должен оформлять трудовые отношения.

Напомним, в такой ситуации организацию также могут привлечь к административной ответственности.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Верховного суда Республики Башкортостан от 20.08.2019 по делу N 33-16172/2019*

24.09.2019

**Мосгорсуд: работник может отозвать заявление об увольнении по электронной почте**

Суд восстановил работника, который отозвал заявление об увольнении по электронной почте. Работодатель должен был учесть его обращение. Если оставались сомнения, оформлять ли увольнение, нужно было уточнить волю сотрудника.

Организация посчитала, что работник злоупотребил правом, отозвав заявление в последний рабочий день в 17 ч. 24 мин. Суд не согласился с доводом. Работник успел воспользоваться правом отозвать заявление до окончания срока предупреждения.

Подобный вывод ранее делал Президиум Кемеровского областного суда.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 22.05.2019 N 33-22466/2019*

23.09.2019

**Сотрудница вышла из декрета, но на работе не появилась - суд признал увольнение за прогул незаконным**

Работница письменно предупредила о желании прервать отпуск по уходу за ребенком, но на работу не вышла. Ее уволили за прогул. Сотрудница, посчитав свое увольнение незаконным, обратилась в суд.

Суд выяснил, что работодатель не обеспечил ей возможность трудиться. Он не сообщил сотруднице о принятом по ее заявлению решении и не ознакомил с приказом о досрочном выходе на работу. Кроме того, организация уволила ее до того, как получила по почте объяснения о неявке. Не были учтены также предшествующее поведение сотрудницы и отношение к труду. В итоге суд восстановил работницу.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 26.07.2019 по делу N 33-32947/2019*

20.09.2019

**Взыскать расходы на обучение не получится, если работника не перевели на должность по специальности**

Сотрудник уволился до окончания срока, указанного в ученическом договоре. Работодатель попытался взыскать с него расходы на обучение.

Суд отказал в удовлетворении иска. В ученическом договоре было установлено, что сотрудник должен проработать в организации, применяя новые знания и квалификацию. Но выполнить это требование работник не смог. Он не был переведен на должность, по которой получил специальность. Поэтому возмещать затраты работник не обязан.

Подобная практика встречалась ранее у Свердловского областного суда, Верховного суда Республики Татарстан, Калужского областного суда.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Верховного суда Республики Башкортостан от 20.08.2019 по делу N 33-16043/2019*

20.09.2019

**Поправки к ТК РФ о принудительном взыскании невыплаченной зарплаты приняли в первом чтении**

Инспектор труда сможет принять решение о принудительном исполнении работодателем обязанности "разобраться" с долгами по начисленной, но не выплаченной зарплате. То же самое касается и других трудовых выплат. Проект таких изменений в ТК РФ прошел первое чтение.

Указанное решение будет исполнительным документом. Его примут, если компания не выполнит вовремя предписание устранить нарушение, связанное с оплатой труда. В течение трех рабочих дней после принятия решения его направят работодателю. Чтобы оспорить документ в суде, у компании будет 10 дней со дня получения. После того как этот срок истечет или суд решит жалобу не удовлетворять, электронный экземпляр исполнительного документа передадут приставам.

То, как должны будут действовать приставы предусматривает другой проект. Госдума планирует рассмотреть его в первом чтении 24 сентября.

Пристав вынесет постановление о возбуждении исполнительного производства и запросит у кредитной организации сведения:

- о видах и номерах банковских счетов должника;

- количестве и движении денег в рублях и иностранной валюте.

Чтобы добровольно исполнить требование, у работодателя будет, полагаем, 5 дней со дня получения постановления. Когда этот срок истечет, пристав вынесет и направит в кредитную организацию постановление о взыскании денег. Она должна будет незамедлительно перевести деньги взыскателю.

*Документы:* *Проект* *Федерального закона N 755304-7*

*Проект* *Федерального закона N 755318-7*

19.09.2019

**Опубликована форма документа, которая заменит карточку СНИЛС**

С 29 сентября ПФР начнет сообщать о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета по новой форме. Работодатели должны быть готовы к тому, что при приеме сотрудник может предъявить такой документ-уведомление вместо карточки СНИЛС, в том числе в электронном виде.

В уведомлении будут указаны те же сведения, что и в "зеленой карточке":

- страховой номер;

- Ф.И.О.;

- дата и место рождения;

- пол;

- дата регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Напомним, карточки СНИЛС перешли в электронный формат с 1 апреля.

*Документы:* *Постановление* *Правления ПФ РФ от 13.06.2019 N 335п*

19.09.2019

**Когда непогода может стать уважительной причиной неявки на работу, разобрался ВС РФ**

Сотрудник уехал на выходные за город, а в понедельник на работу не вышел. Он объяснил это тем, что из-за снегопада не мог выбраться на автомобиле из деревни. Работодатель его уволил за прогул.

Первая и апелляционная инстанции признали увольнение законным. Сотрудник не проявил должной осмотрительности и добросовестности и не принял мер, чтобы заранее вернуться в город.

Верховный суд не поддержал выводы судов. Он указал, что следовало установить:

- мог ли сотрудник выехать из деревни, в том числе на общественном транспорте;

- что он для этого сделал;

- предупредил ли он руководителя о том, что вынужден отсутствовать;

- не связано ли увольнение с деятельностью сотрудника в профсоюзе;

- учитывал ли работодатель тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение сотрудника.

ВС РФ обратил внимание, что работник пытался выехать в город, например вызвал трактор для очистки дороги. Также он предупредил руководителя по СМС о невозможности добраться на работу. За долгий стаж работы сотрудник неоднократно поощрялся и не имел дисциплинарных взысканий.

Суды не исследовали данные обстоятельства, и ВС РФ отправил дело на новое рассмотрение.

*Документы:* *Определение* *ВС РФ от 12.08.2019 N 5-КГ19-98*

19.09.2019

**Планируют разрешить получать одно согласие на обработку персональных данных для нескольких целей**

Если компании или ИП нужны персональные данные физлица для разных целей, от него достаточно будет получить одно согласие. В нем потребуется перечислить все цели. Это следует из поправок к Закону о персональных данных, которые подготовила Минкомсвязь (стр. 3 - 4 проекта).

Физлицо сможет потребовать скорректировать состав целей, которые изначально были зафиксированы в согласии. Компании или ИП нужно будет выполнить это требование или в течение 7 рабочих дней с момента его поступления представить письменный мотивированный отказ. Нужно учитывать, что его смогут обжаловать.

Сейчас нет прямого запрета включать в одно согласие несколько целей обработки персональных данных. Вместе с тем есть риск, что Роскомнадзор и затем суд сочтут это нарушением. В частности, такой случай был в практике Девятого арбитражного апелляционного суда. Поправки должны исключить подобные ситуации.

*Документ: Проект федерального закона (https://regulation.gov.ru/p/95069)*

18.09.2019

**Верховный суд: испытательный срок не позволяет снижать зарплату работнику**

В трудовом договоре установили, что во время испытания сотрудник получает 60% оклада. Работник обжаловал в суде это условие, потребовав с организации доплату.

Первая и апелляционная инстанции его не поддержали. Если сотрудник подписал трудовой договор, значит, он согласился с его условиями.

Верховный суд направил дело на новое рассмотрение. Работодатель должен обеспечивать равную оплату за труд равной ценности всем сотрудникам, в том числе и тем, кто находится на испытательном сроке. Условие об уменьшении зарплаты на время испытания ухудшает положение работника, поэтому не должно применяться.

*Документы:* *Определение* *ВС РФ от 19.08.2019 N 18-КГ19-77*

17.09.2019

**Из-за опечатки выходное пособие увеличилось в 10 раз - суд спас организацию от лишних выплат**

С работником заключили соглашение об увольнении. Когда соглашение передали в бухгалтерию, выяснилось, что в сумме выходного пособия указана лишняя цифра. Получилось, что работнику надо выплатить более 7 млн руб. вместо около 712 тыс. руб. Ему предложили подписать исправленное соглашение, но он отказался. Организация не стала ничего выплачивать сотруднику.

Точку в споре поставил Мосгорсуд, взыскав пособие в размере около 712 тыс. руб. Он исходил из того, что эта сумма соответствует пяти окладам работника. Аналогично размер пособия устанавливался всем уволенным по соглашению сторон. Более высокая сумма не отвечает принципам соразмерности, разумности и обоснованности.

Суд также обратил внимание на то, что организация провела внутреннее расследование и объявила выговор сотруднику, допустившему опечатку. Кроме того, она неоднократно уведомляла работника об опечатке и необходимости урегулировать спор.

*Документ: Апелляционное определение Московского городского суда от 20.06.2019 N 33-26999/2019*

17.09.2019

**Проекты об электронных трудовых книжках прошли первое чтение**

Депутаты поддержали переход на цифровой формат трудовых книжек. Напомним об основных изменениях для организаций.

Согласно проектам сведения о трудовой деятельности персонала работодатели будут хранить у себя и передавать в ПФР. Сообщать информацию придется ежемесячно. С 2021 года данные о приеме или увольнении сотрудников нужно будет передавать не позднее следующего рабочего дня после издания приказа.

Новшества планируют вводить поэтапно. С 2020 года придется вести трудовые книжки одновременно в электронном и бумажном виде. Начиная с 2021 года оба вида останутся у работников, заявивших об этом до конца 2020 года. Остальных переведут на электронный формат.

Впервые устраивающиеся на работу с 1 января 2021 года, возможно, не застанут трудовую книжку в привычном виде. Для них сведения будут вести сразу в электронной форме.

Отметим, также предлагают установить административную ответственность для должностных лиц, которые неоднократно нарушают сроки подачи сведений в ПФР либо направляют неполную или искаженную информацию. Проект об этом внесен в Госдуму, но еще не рассмотрен депутатами.

*Документы: Проект федерального закона N 748684-7*

*Проект федерального закона N 748744-7*

12.09.2019

**Минтруд разъяснил, нужно ли подтверждать продление срока действия декларации о спецоценке**

Ведомство указало, что необязательно оформлять какие-либо документы, чтобы продлить срок действия декларации и отсрочить проведение очередной СОУТ.

Декларация действительна пять лет со дня утверждения отчета о спецоценке. Она автоматически продлевается еще на пять лет, когда выполнены следующие условия:

- с работником не произошло несчастного случая или в нем виноваты третьи лица;

- у сотрудника не выявлено профзаболеваний в результате воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- в отношении сотрудника и на его рабочем месте не выявлено нарушений требований охраны труда.

*Документы:* *Письмо* *Минтруда России от 30.08.2019 N 15-1/ООГ-1968*

11.09.2019

**Если работник не указал в заявлении дату ухода, уволить его нужно через две недели**

Сотрудник не написал в заявлении, с какой даты хочет уволиться. Трудовой договор с ним расторгли день в день. Работник посчитал, что его должны были уволить через две недели. Он обратился в суд.

Первая и апелляционная инстанции встали на сторону работодателя. Действия сотрудника говорили о его желании уволиться. Например, он без возражений ознакомился с приказом об увольнении, письменно к работодателю не обращался, встал на учет в качестве безработного.

Суд кассационной инстанции с ними не согласился и направил дело на новое рассмотрение. Стороны не договаривались о расторжении трудового договора до истечения двух недель. Досрочное увольнение лишило работника права отозвать заявление.

Подобную позицию ранее высказывали Санкт-Петербургский городской суд, Красноярский краевой суд, Верховный суд Республики Мордовия.

*Документ:* *Постановление* *Президиума Хабаровского краевого суда от 12.08.2019 N 44г-130/2019*

10.09.2019

**Можно ли уволить сотрудника, который не вышел на работу из-за поломки автомобиля, разобрался суд**

Работник в выходной выехал на машине за город. На обратном пути автомобиль сломался. Из-за этого работник не вышел на смену. Его уволили за прогул. Сотрудник обжаловал действия работодателя.

Суд признал причину невыхода на работу неуважительной. Сотрудник имел возможность вернуться из поездки на автобусе или такси. Кроме того, он прибыл в город в первой половине дня, но до конца смены на работе не появился.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Саратовского областного суда от 08.08.2019 по делу N 33-6419/2019*

06.09.2019

**Минтруд: когда инструктировать по охране труда тех, кто трудится по гражданско-правовому договору**

Ведомство указало, что первичный инструктаж по охране труда должны проходить все, кто занят производственной деятельностью организации. К ним относятся и участники производственного процесса, которые оформлены по гражданско-правовому договору.

В связи с этим права и обязанности сторон, связанные с проведением инструктажей, лучше фиксировать в договоре, подсказывает Минтруд.

Полагаем, выводы можно отнести и к остальным видам инструктажей по охране труда.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 17.05.2019 N 15-2/ООГ-1157*

05.09.2019

**Увольнять ли работника, направившего телеграмму с просьбой об уходе: выясняем вместе с Мосгорсудом**

В телеграмме не было отметки о том, что она заверена оператором. Работодатель посчитал, что на основе такого документа уволить сотрудника нельзя.

Мосгорсуд с ним не согласился, обратив внимание на следующее. Сначала работник направил в организацию телеграмму с просьбой расторгнуть трудовой договор, а через несколько дней - уведомление об увольнении с требованием выслать трудовую книжку, справки о размере среднего заработка, СЗВ-М и СЗВ-СТАЖ. На работу после истечения срока предупреждения об увольнении он не выходил. Не получив ответа от работодателя, сотрудник обратился в суд. Последовательные действия работника подтверждали его желание уйти, поэтому организации следовало оформить увольнение.

Отметим, после получения "незаверенной" телеграммы от работника лучше использовать все возможные способы связаться с ним, чтобы уточнить его намерения. Так вы обезопасите себя от возможных рисков при нарушении процедуры увольнения.

Если же подпись на телеграмме заверена, смело увольняйте работника. Суды в таком случае поддерживают работодателей, например тот же Мосгорсуд.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 16.07.2019 по делу N 33-31121/2019*

04.09.2019

**ВС РФ: устанавливайте инвалиду сокращенное рабочее время, даже если он об этом не попросил**

Сотрудник обратился в суд за оплатой сверхурочной работы. Он имел инвалидность II группы, о чем сообщил работодателю. Однако его не перевели на 35-часовую рабочую неделю, из-за чего он несколько лет еженедельно работал на пять часов больше нормы.

Суды первой и апелляционной инстанций не стали взыскивать доплату. Сотрудник не обращался к работодателю с заявлением об установлении сокращенной рабочей недели, индивидуальную программу реабилитации не предоставлял. Более того, он подписал дополнительное соглашение к трудовому договору об установлении графика 8 часов в день и 40 часов в неделю.

Верховный суд с такими выводами не согласился. Работодатель знал об инвалидности сотрудника, поэтому обязан был установить ему сокращенное рабочее время. При этом неважно, подавал ли работник соответствующее заявление.

ВС РФ также не поддержал довод о том, что сотрудник согласился на восьмичасовой рабочий день. Подобное условие допсоглашения ухудшает положение работника, а значит, не должно применяться.

Дело направлено на новое рассмотрение.

*Документы: Определение ВС РФ от 12.08.19 N 25-КГ19-7*

03.09.2019

**Верховный суд счел беременность работницы уважительной причиной пропуска срока подачи иска**

Сотрудница не согласилась с увольнением, но обратиться в суд смогла только через несколько месяцев. Одной из причин пропуска срока обращения стало то, что она была на больничном по беременности и родам и в суд пошла только после рождения ребенка.

Первая и вторая инстанции не стали восстанавливать срок исковой давности. Они сослались на справку медорганизации о том, что состояние здоровья уволенной позволяло ей обратиться в суд.

ВС РФ с таким подходом не согласился и направил дело на новое рассмотрение. Суды не учли, что после увольнения сотрудница была беременна. Главным для нее тогда были защита здоровья и уход за ребенком после родов.

Напомним, Верховный суд уже восстанавливал срок подачи иска сотруднице, которая пропустила его из-за декретных отпусков.

*Документ:* *Определение* *ВС РФ от 05.08.2019 N 16-КГ19-21*

29.08.2019

**Минтруд напомнил, как оформить перевод работника, который находится в декретном отпуске**

Ведомство разъяснило, как поступить, если нужно перевести сотрудника во время отпуска по беременности и родам или по уходу за ребенком, а его место занимает работник по срочному трудовому договору.

Минтруд предлагает придерживаться следующей схемы:

- прервать декретный отпуск основного работника;

- уволить замещающего сотрудника;

- оформить перевод;

- возобновить отпуск основного работника;

- заключить новый срочный трудовой договор с замещающим сотрудником.

Подобный совет ведомство давало и ранее.

Отметим, Роструд полагает, что для перевода основного работника достаточно заключить с ним дополнительное соглашение к трудовому договору без отзыва из отпуска. Однако учитывайте, что в таком случае условие о срочном характере работ замещающего сотрудника утратит силу. То есть трудовой договор с ним станет бессрочным.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 14.08.2019 N 14-2/В-643*

27.08.2019

**Суд указал, что руководитель вправе издать приказ о своем увольнении по собственному желанию**

Генеральный директор организации направил заявление об уходе ее единственному участнику, но тот никаких действий не предпринял. Тогда руководитель обратился в суд с требованием признать себя уволенным по собственному желанию.

Суд не увидел нарушений трудовых прав. После истечения срока предупреждения об увольнении трудовой договор уже расторгнут. Приказ об увольнении руководитель был вправе издать на себя сам.

Такого же мнения суды придерживались и ранее, например Саратовский областной суд и Мосгорсуд.

*Документы: Апелляционное* *определение* *Верховного суда Республики Башкортостан от 25.04.2019 по делу N 33-8428/2019*

26.08.2019

**Можно ли установить разную зарплату на одноименных должностях, разобрался суд**

Работник узнал, что у его коллеги на той же должности оклад больше. Он посчитал, что это дискриминация, и обратился в суд для взыскания разницы в зарплате.

Суды первой и апелляционной инстанций в действиях работодателя не увидели дискриминации. Размер зарплаты зависит не только от квалификации работника, но и от сложности работы, количества и качества труда. У сотрудников различались должностные обязанности, поэтому им можно было установить разные оклады.

Ранее такой же позиции придерживались Санкт-Петербургский городской суд, Красноярский краевой суд, Пензенский областной суд.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Верховного суда Удмуртской Республики от 22.07.2019 по делу N 33-3229/2019*

23.08.2019

**С 2020 года МРОТ увеличится на 7,5%**

Минтруд утвердил прожиточный минимум трудоспособного населения за II квартал текущего года в размере 12 130 руб. Это на 850 руб. или 7,5% больше аналогичного показателя прошлого года.

Поскольку к величине прожиточного минимума привязан МРОТ, со следующего года его размер также увеличится до 12 130 руб. Соответствующие поправки в законодательство находятся на общественном обсуждении.

Напомним, в 2019 году МРОТ равен 11 280 руб.

*Документы:* *Приказ* *Минтруда России от 09.08.2019 N 561н*

*Проект* *федерального закона*

22.08.2019

**ВС РФ: не забывайте в направлении службы занятости обосновывать отказ в приеме на работу инвалида**

Центр занятости населения дважды выдавал направление инвалиду на квотируемое рабочее место в организации. Когда соискатель пришел в первый раз, работодатель устно отказал в трудоустройстве. Во второй он провел собеседование и указал в направлении, что вопрос о приеме находится на рассмотрении руководства. Через неделю претендент снова получил устный отказ.

Инвалид обратился в суд, но первая и вторая инстанции его не поддержали, поскольку личностные и деловые качества претендента не соответствовали вакансии.

Верховный суд отправил дело на новое рассмотрение. Он указал, что работодатель обязан предоставлять службе занятости информацию о выполнении квоты по трудоустройству инвалидов. Организации нужно было указать в направлении причину отказа в приеме на работу, но она этого не сделала.

Напомним, работодатели должны письменно обосновывать отказ в трудоустройстве любому соискателю, направленному службой занятости.

*Документы:* *Определение* *ВС РФ от 22.07.2019 N 5-КГ19-71*

21.08.2019

**Мосгорсуд определил, по какому основанию уволить сотрудника, отказавшегося работать на полставки**

Организация уведомила работника о сокращении половины его ставки в штатном расписании. Он отказался работать в измененных условиях. Его уволили по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Сотрудник обратился в суд.

Первая инстанция приняла решение в пользу работодателя.

Мосгорсуд увольнение признал незаконным. Фактически работника перевели на режим неполного рабочего времени. После отказа трудиться на полставки его нужно было уволить в связи с сокращением, предоставив соответствующие гарантии и компенсации.

В практике встречается и другой подход. Так, Архангельский областной суд полагает, что не нужно сокращать работника, отказавшегося трудиться на меньшей ставке, поскольку должность остается в штатном расписании. Его можно уволить за отказ от новых условий.

Поскольку оба варианта основания увольнения несут риски, попытайтесь расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Убедить сотрудника уйти поможет денежная компенсация.

*Документы: Апелляционное определение Московского городского суда от 18.07.2019 по делу N 33-30687/2019*

19.08.2019

**Минздрав дал работодателям рекомендации по укреплению здоровья работников**

Ведомство посоветовало, как организовать корпоративные программы укрепления здоровья персонала. Оно указало, что профилактика заболеваний сотрудников поможет сократить расходы организации и повысить производительность труда. Рассмотрим основные рекомендации.

Минздрав считает важным бороться прежде всего с потреблением табака (стр. 16-33 Информации). Можно, например, оформить рабочие места и места общего пользования детекторами дыма и знаками, запрещающими курение. Полезно организовать по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам помощь курящим сотрудникам в отказе от вредной привычки.

Одна из рекомендаций по борьбе с курением - введение системы штрафов и поощрений (стр. 32 Информации). Напомним, как таковые штрафы не допустимы. Однако сотрудникам, нарушающим дисциплину, можно уменьшать премии или не платить их вовсе.

Чтобы снизить потребление алкоголя с вредными последствиями, ведомство советует тестировать сотрудников и проводить безалкогольные корпоративы (стр. 34-41 Информации). Напомним, за появление на работе в состоянии опьянения сотрудника можно уволить.

Организовать здоровое питание в офисе помогут доступ к питьевой воде, маркировка "здоровых" блюд и конкурсы рецептов (стр. 42-57 Информации).

Повысить физическую активность персонала позволят командно-спортивные мероприятия и физкульт-брейки (стр. 58-64 Информации).

Минздрав порекомендовал заботиться и о сохранении психологического здоровья и благополучия персонала (стр. 65-79 Информации). Этому будут способствовать, например, телефонная линия психологической поддержки работников и комната психоэмоциональной разгрузки.

*Документ: Информация Минздрава от 01.08.2019*

19.08.2019

**Нельзя передвинуть дату увольнения сотрудника после расторжения трудового договора**

Организация приказом уволила работника за прогул. Спустя два дня она отменила приказ и издала новый об увольнении по тому же основанию. Работник после получения трудовой книжки со всеми записями обратился в суд.

Первая инстанция нарушений не увидела.

Апелляция же признала увольнением незаконным. Одной из причин стало то, что работодатель после увольнения сотрудника самостоятельно восстанавливать его уже не имел права. Для этого требовалось получить согласие работника.

Подобная позиция ранее встречалась, например, у Омского областного суда.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Иркутского областного суда от 20.06.2019 по делу N 33-5039/2019*

16.08.2019

**Мосгорсуд указал на ошибки при увольнении за отказ продолжить работу в новых условиях**

Организация приказом установила сотруднику надбавку к зарплате, но позднее ее отменила. Работника уведомили о предстоящих изменениях условий трудового договора и предложили вакантные должности. Он отказался от вакансий, и его уволили. Сотрудник оспорил действия организации.

Первая инстанция поддержала работника. Надбавка установлена приказом, а не трудовым договором. Отмена локального акта не означает, что условия труда изменились и их невозможно сохранить.

Мосгорсуд согласился с решением, указав и на другие ошибки организации. Сотрудник не отказывался работать без надбавки. Он не согласился с переводом на вакантные должности. А их организация должна была предложить только после отказа от работы в новых условиях.

*Документы: Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2019 по делу N 33-23789/2019*

15.08.2019

**Сотрудник отказался знакомиться с общим списком вакансий - суд может признать сокращение незаконным**

Работодатель внес изменения в штатное расписание, уведомил о предстоящем сокращении сотрудников и предложил им свободные должности. Перед увольнением он еще раз ознакомил работников со списком вакансий. Один из них это сделать отказался, после чего оспорил сокращение.

Суд признал увольнение незаконным. Сотрудник отказался знакомиться со списком, потому что думал, что он не изменился. Работодатель ему об обновлении не сообщил и добавленные в перечень вакансии отдельно не предложил. Кроме того, в список были включены не все нижестоящие должности. Тем самым работодатель нарушил порядок сокращения и подошел к нему формально.

*Документы: Апелляционное определение Московского городского суда от 04.06.2019 N 33-24062/2019*

14.08.2019

**ВС РФ не стал взыскивать расходы в пользу фирмы, победившей в споре о признании отношений трудовыми**

Организация попыталась взыскать расходы на юридические услуги с гражданина, который проиграл спор об установлении трудовых отношений.

Первая и вторая инстанция поддержали компанию. Поскольку отношения не были признаны трудовыми, ст. 393 ТК РФ, по которой работники освобождены от судебных расходов, применить нельзя. Значит, расходы на представителя возмещает проигравшая сторона.

Верховный суд решил иначе. Требование установить факт трудовых отношений относится к трудовым спорам. Поэтому истец должен быть освобожден от расходов независимо от результатов рассмотрения дела.

Отметим, ранее ВС РФ уже высказывал такую позицию.

*Документ:* *Определение* *ВС РФ от 15.07.2019 N 75-КГ19-3*

13.08.2019

**Работников 40 лет и старше хотят чаще отпускать на диспансеризацию: проект в разработке**

Сотрудников в возрасте от 40 лет, возможно, придется каждый год освобождать от работы на один день для проверки здоровья.

Такие работники уже сейчас могут проходить диспансеризацию ежегодно. Но брать выходной для посещения врача они вправе только раз в три года.

Уведомление о подготовке новых правил опубликовал Минтруд. Изменения могут вступить в силу в январе 2020 года.

Также планируют закрепить за работодателями право устанавливать в коллективном договоре или локальном нормативном акте обязанность персонала подтверждать прохождение диспансеризации. Об этом Минтруд сообщил на своем официальном сайте.

*Документ: Уведомление о начале разработки проекта федерального закона*

13.08.2019

**Минтруд советует проводить медосмотры сотрудников, работающих за компьютерами**

Ведомство напомнило, что сотрудники, которые более 50% рабочего времени проводят за компьютерами, должны проходить предварительные и периодические медосмотры.

Минтруд обратил внимание: эта обязанность не зависит от класса условий труда на рабочем месте. Такой подход он выражал и ранее. С ним солидарен ВС РФ. Однако Роструд и Роспотребнадзор считают, что медосмотры при работе за компьютерами нужны, только если выявлены вредные или опасные условия труда.

Возможно, скоро споры прекратятся. Минтруд отметил, что сейчас Минздрав разрабатывает новый перечень вредных и опасных производственных факторов и работ, при которых обязателен медосмотр персонала. Фактора "электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ" в нем не будет.

В январе Минтруд уже предлагал исключить этот фактор из действующего списка, но пока инициатива не реализована.

Полагаем, раз новое правило еще не принято, лучше направлять работников, проводящих много времени за компьютером, на медосмотры. Это поможет избежать крупного штрафа: для должностного лица - от 15 тыс. до 25 тыс. руб., для юрлица - от 110 тыс. до 130 тыс. руб.

*Документ:* *Письмо* *Минтруда России от 12.07.2019 N 15-2/В-1828*

13.08.2019

**Можно не предоставлять отпуск с последующим увольнением, если работник не указал дату отдыха**

Сотрудник подал заявление на отпуск с последующим увольнением и на работу больше не вышел. Работодатель приказ не оформил, расчет не произвел и трудовую книжку не выдал. Он объяснил это тем, что в заявлении не была указана дата предоставления отпуска. Работник обратился в суд.

Суд не увидел нарушений в действиях работодателя. Отсутствие даты отпуска в заявлении не позволило сторонам согласовать его срок и дату увольнения. При этом суд учел, что сотрудник не был включен в график отпусков.

Отметим, что можно было уволить работника и за прогул, ведь он перестал выполнять свои обязанности. В подобной ситуации суды встают на сторону компаний, например Мосгорсуд.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Воронежского областного суда от 04.07.2019 по делу N 33-4324/2019*

12.08.2019

**ВС РФ: не все условия трудового договора перестают действовать после увольнения**

В трудовом договоре установили, что при выходе работницы на пенсию компания ежемесячно выплачивает ей вознаграждение. Также указали, что в случае ее смерти работодатель возьмет на себя расходы на погребение и выплатит членам семьи трехкратный размер пенсии.

Первое обязательство компания выполняла. Однако, когда работница умерла, организация ничего выплачивать членам семьи не стала. Ее супруг обратился в суд.

Первая инстанция обязала организацию исполнить условия трудового договора, но апелляция решение отменила. Условие о выплатах в связи со смертью сотрудницы имело силу только в период действия трудового договора. С его расторжением права и обязанности сторон и их статус перестали действовать.

ВС РФ не согласился с апелляцией и оставил решение суда первой инстанции в силе. Увольнение не отменяет все права и обязанности сторон. Трудовым договором могут регулироваться отношения, производные от трудовых и непосредственно с ними связанные. Они могут действовать и после увольнения. В таком случае термин "работник" обозначает конкретного человека, а не указывает на его правовой статус.

*Документ:* *Определение* *ВС РФ от 01.07.2019 N 67-КГ19-5*