

Правовые новости для кадровиков за январь 2020г.

[Постановление](#) Правления ПФ РФ от 25.12.2019 N 730п

"Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений"

Зарегистрировано в Минюсте России 23.01.2020 N 57251.

Утверждены форма "Сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица (СЗВ-ТД)", порядок ее заполнения и формат представления в электронном виде

Форма СЗВ-ТД заполняется на основании приказов (распоряжений), иных решений или документов, подтверждающих оформление трудовых отношений между страхователем и зарегистрированным лицом, и содержит сведения о трудовой деятельности зарегистрированного лица, его приеме на работу, переводах на другую постоянную работу и об увольнении.

Форма заполняется и представляется страхователями в территориальный орган ПФР на всех зарегистрированных лиц (включая лиц, работающих по совместительству и на дистанционной работе).

Форма представляется начиная с 1 января 2020 года не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем, в котором проведены кадровые мероприятия или подано заявление о продолжении ведения трудовой книжки в соответствии со статьей 66 ТК РФ.

<Информация> ПФ РФ от 22.01.2020 "Работодатели передают сведения для электронных трудовых книжек ежемесячно до 15-го числа"

Начиная с 2020 года работодатели ежемесячно до 15-го числа месяца, следующего за отчетным, направляют в ПФР сведения о трудовой деятельности работников для формирования электронных трудовых книжек

Сведения включают в себя информацию о таких кадровых событиях, как прием на работу, перевод работника на другую должность или увольнение. Сведения направляются всеми компаниями и предпринимателями с наемными работниками. Самозанятые граждане не представляют отчетность о своей трудовой деятельности.

Представить информацию можно через кабинет страхователя, специализированного оператора связи или клиентскую службу ПФР. Работодатели с численностью работников свыше 25 человек сдают отчетность в электронной форме.

Отчетность также подается, если работодатель меняет свое название или работник пишет заявление о выборе формы трудовой книжки.

Сообщается, что соответствующая форма отчетности в ближайшее время будет утверждена. Наряду с информацией о кадровых мероприятиях 2020 года в ней будет отражено последнее кадровое мероприятие у нынешнего работодателя по состоянию на 1 января 2020-го.

ПФР также напоминает, что до 30 июня 2020 года включительно всем работодателям

необходимо под роспись проинформировать работников о праве выбора формы трудовой книжки и принять до конца года соответствующее заявление о ее сохранении или переходе на электронную версию.

Увольнение работника по собственному желанию после уведомления о сокращении не нарушает его прав

Работника предупредили, что его должность сокращают. Он просил уволить его досрочно, но организация отказала. Сотрудник ушел по собственному желанию, а потом действия организации оспорил в суде. Он посчитал, что своим отказом организация вынудила его уволиться без получения **гарантий и компенсаций** при сокращении.

Суд **встал на сторону организации**. Досрочное увольнение по сокращению возможно только с согласия организации. Уход сотрудника по собственному желанию его прав не нарушает.

*Основание: Апелляционное **определение** Нижегородского областного суда от 24.12.2019 по делу N 33-15517/2019*

Верховный суд восстановил срок подачи иска, нарушенный работником из-за ухода за членами семьи

Сотрудник посчитал увольнение незаконным, но в суд обратился с **пропуском срока**. Он объяснил это тем, что ухаживал за больными членами семьи: женой - инвалидом III группы и матерью - инвалидом I группы. Судебное разбирательство и связанные с ним переживания могли ухудшить их здоровье. После увольнения работник направил жалобу в госинспекцию труда, но она не выявила нарушений.

Первая инстанция и апелляция **не поддержали** сотрудника. Доказательств, что его супруга и мать нуждаются в посторонней помощи, не представлено. Кроме того, раз работник направлял жалобу в ГИТ, значит, мог обратиться и в суд.

Верховный суд **определил**, что суды формально подошли к вопросу. Работник подтвердил необходимость ухода за больными членами семьи, предъявив справки о состоянии здоровья жены и матери. Обращаясь в ГИТ, он ожидал, что сможет защитить права вне суда. В совокупности обстоятельства говорят об **уважительности причин**, по которым был пропущен срок.

*Основание: **Определение** ВС РФ от 09.12.2019 N 57-КГ19-6*

ВС РФ разобрался, можно ли уволить сотрудника, который при приеме скрыл информацию об инвалидности

Работник через несколько дней после трудоустройства предъявил документы об инвалидности II группы. Спустя три года его **уволители** за то, что он нарушил правила заключения трудового договора, не предупредив при приеме о состоянии здоровья.

Нижестоящие суды признали увольнение законным, но Верховный суд с ними не

согласился. Он разъяснил, что в такой ситуации нужно учесть работодателю:

- Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации **не входят** в список **обязательных документов**, предъявляемых при приеме на работу. Дополнительные документы работодатель может запросить, только если это обусловлено спецификой труда и предусмотрено законодательством.

- Индивидуальная программа реабилитации для работодателя носит обязательный характер, а для сотрудника - **рекомендательный**. Инвалид может отказаться от программы в целом или от отдельных мероприятий.

- Хотя организация, среднесписочная численность которой не превышает 100 человек, создавать рабочие места для инвалидов **не обязана**, на принятых сотрудников это правило **не распространяется**. Для них необходимо организовать условия труда, подходящие по состоянию здоровья.

- При увольнении по **п. 11 ч. 1 ст. 77** ТК РФ в приказе **нужно указывать**, какое именно нарушение **правил** заключения трудового договора стало причиной его расторжения.

ВС РФ также обратил внимание, что в действиях работодателя **может быть дискриминация**. Организация в течение трех лет знала о состоянии здоровья сотрудника, но не имела претензий к его профессиональным, деловым и моральным качествам.

Дело направлено на новое рассмотрение.

*Основание: **Определение** ВС РФ от 09.12.2019 N 78-КГ19-46*

Нет перевода - нет возмещения: суд не взыскал с уволившегося работника затраты на обучение

Организация обратилась в суд, чтобы вернуть расходы на учебу сотрудника. Он уволился, не отработав срок, указанный в ученическом договоре.

Суд первой инстанции встал на сторону работодателя. Он посчитал, что у сотрудника не было уважительных причин уходить из организации.

Мосгорсуд с решением не согласился. Организация должна была предоставить сотруднику работу по полученной специальности, но не выполнила данное условие. Поэтому работник возмещать расходы на обучение не обязан. Причем неважно, обращался ли он к работодателю с просьбой о переводе на подходящее место.

Суды и ранее в подобных случаях поддерживали работников, например **Верховный суд Республики Башкортостан** и Свердловский областной суд.

*Основание: **Апелляционное определение** Московского городского суда от 04.09.2019 по делу N 33-33972/2019*

КС РФ: работодатель должен оплатить все сверхурочные часы, даже если они превысили максимум

Сотрудника нельзя привлекать к сверхурочной работе **более чем на 120 часов в год**.

Однако это не означает, что часы, отработанные сверх максимума, оплачивать не нужно. На это [указал](#) Конституционный суд в отказном определении.

Сотруднику по его желанию вместо повышенной оплаты сверхурочной работы [можно предоставить](#) дополнительное время отдыха.

Основание: [Определение](#) Конституционного Суда РФ от 19.12.2019 N 3363-О

Нельзя с одним работником заключить два основных трудовых договора одновременно, определил суд

С сотрудником заключили два трудовых договора: один - на полставки юрисконсульта, а другой - о дистанционной работе по защите интересов организации в суде. По второму договору ему должны были выплачивать вознаграждение за выигранные дела. Не получив обещанных выплат, сотрудник обратился в суд. Организация выдвинула встречное требование признать договор о дистанционной работе незаключенным.

Суд [встал](#) на сторону работодателя. Два трудовых договора с одним сотрудником не могут действовать одновременно. Работа на месте или дистанционно - это лишь способ исполнения трудовой функции. За весь период работы сотруднику выплачивалась зарплата по первому договору без доплаты за ведение дел в судах. Это подтверждает, что стороны не договаривались о спорных выплатах.

Суды и ранее указывали, что с работником нельзя одновременно заключить больше одного трудового договора по основной работе. К такому выводу приходили Мосгорсуд и [Новосибирский областной суд](#).

Основание: Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Татарстан от 10.10.2019 по делу N 2-7/2019, 33-17750/2019

Суд признал незаконным произвольное уменьшение премии отдельным сотрудникам

Работникам назначили максимальную премию за выполнение показателей, предусмотренных положением о премировании. Позже работодатель уменьшил сумму нескольким сотрудникам. Один из них обратился в суд. Работник посчитал безосновательным снижение выплаты: претензий к его труду не было.

Суд [взыскал](#) недополученную премию. Нельзя произвольно уменьшать ее одному работнику по сравнению с остальными. Премия должна зависеть от качества работы сотрудника, его отношения к труду, вклада в общее дело предприятия. Снижение премии нужно мотивировать, иначе это приведет к дискриминации работника.

Основание: Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Коми от 07.11.2019 по делу N 33-6593/2019

При перезаключении срочных трудовых договоров соблюдайте процедуры увольнения и приема на работу

С работником несколько раз подряд заключали срочные трудовые договоры. Когда ему отказали в оформлении очередного договора, он через суд потребовал отменить решение об увольнении.

Первая инстанция не поддержала работника. Однако апелляция признала трудовые отношения бессрочными из-за ошибок работодателя. Так, он не соблюдал порядок оформления увольнения:

- не выдавал работнику трудовую книжку;
- не знакомил с записями в ней;
- не уведомлял об окончании срока действия договоров.

Кроме того, сотрудник не подавал заявления о приеме на условиях срочного трудового договора. Это означает принуждение к подписанию таких договоров.

Основание: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.09.2019 по делу N 33-14774/2019

Уволенная за прогул работница не предупредила о беременности - суд ее все равно восстановит

Работодатель утверждал, что узнал о беременности сотрудницы уже после того, как уволил ее за прогул. Однако выиграть в суде это ему не помогло.

Мосгорсуд работницу восстановил. Он указал, что не важно, было ли известно о положении сотрудницы. **Запрет** на увольнение беременной по инициативе работодателя действует в любом случае.

К подобному выводу суды приходили и [ранее](#).

Основание: Апелляционное определение Московского городского суда от 26.11.2019 по делу N 33-48834/2019

Затраты на обучение работника не получится взыскать, если они не указаны в соглашении об увольнении

С сотрудником заключили ученический договор. Позднее он уволился по соглашению сторон. Чтобы взыскать расходы на учебу, работодатель обратился в суд.

Первая инстанция поддержала организацию, но апелляция **определила**, что работник возмещать затраты не должен. Соглашение изменило трудовой договор и ученический договор. Стороны указали при увольнении, что взаимных претензий друг к другу не имеют. Обязанности вернуть деньги за учебу в соглашении не установлено.

К аналогичному выводу приходил Санкт-Петербургский городской суд.

Некоторые суды в подобных ситуациях вставали на сторону организации. Например, Свердловский областной суд взыскал с работника затраты на обучение, поскольку не увидел уважительных причин для увольнения.

Основание: Апелляционное [определение](#) Нижегородского областного суда от 19.11.2019 N 33-13515/2019, 2-1479/2019

С 2020 года результаты спецоценки нужно использовать по новым правилам

Работодатели **не смогут применять результаты СОУТ**, пока сведения о них не появятся в **информационной системе учета**. Передавать данные в систему должна организация-оценщик. Об этом она **будет сообщать** работодателю в течение трех рабочих дней.

Декларация соответствия условий труда также **начнет действовать** только после внесения информации в систему. Пока декларация действительна **со дня утверждения отчета** о спецоценке.

Появится еще один повод для проведения **внеплановой СОУТ**. Работодатель **будет принимать решение** о ее необходимости, если от сотрудника поступят замечания и возражения по поводу результатов спецоценки на рабочем месте.

Изменения вступают в силу с 1 января 2020 года.

Основание: Федеральный [закон](#) от 27.12.2019 N 451-ФЗ

В уведомлении о сокращении обязательно давать всю информацию о вакансиях, указал суд

Работник обжаловал сокращение. Среди прочего он предъявил претензии к уведомлению со списком вакансий. В данном уведомлении не были указаны зарплата и требования к квалификации по должностям. Из-за этого работник не смог сделать выбор.

Суд доводы уволенного отклонил. Сотрудник не доказал, что работодатель отказался представлять дополнительную информацию о вакансиях. Работнику предложили все подходящие должности в организации, этого было достаточно.

Основание: Апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 15.08.2019 по делу N 33-13153/2019

Нельзя заключить с работником соглашение об обучении, если оно завершено

По окончании учебы с сотрудником заключили соглашение о том, что он отработает год после обучения. Работник уволился без уважительных причин, а срок по соглашению еще не истек. Организация попыталась через суд возместить затраты на учебу.

Суд **не поддержал работодателя**. Среди причин он указал, что условия соглашения не могут распространяться на обучение, которое работник уже закончил.

Основание: Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Башкортостан от 03.12.2019 N 33-23655/2019